

ANALISIS KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SEMARANG (Studi Pengamatan di Bagian Umum)

Oleh :
Ilma Navik, Hesti Lestari, Maesaroh

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 relationship between discipline and employee capabilities with the performance of employees in Semarang District Secretariat (Observation Study in the General Section). The population of as many as 69 employees to as many as 35 samples taken employees.

Hypothesis testing using the formula Kendall's tau-b to determine the relationship between each independent variable with the dependent variable, and the analysis of the Kendall concordance (W) to determine the relationship of the independent variables together on the dependent variable.

Analysis of the relationship between two (2) independent variable discipline (X1) and the ability of employees (X2) with employee performance (Y), either alone or taken together show the following:

- 1. Relations discipline with the employee's performance and significant positive correlation with the value of 0.372, which means that the relationship is positive, but weak, whereas the significance level of the coefficient of 0.030, which means its value is below 0.05 (5%), which means significantly.*
- 2. Employee relations skills with the performance of employees with a positive and significant correlation value of 0.353, which means that the relationship is positive but weak, whereas the significance level of the coefficient of 0.035, which means its value is below 0.05 (5%), which means significantly.*
- 3. A positive relationship together - collaboration between discipline variable (X1) and the ability of employees (X2) with employee performance variable (Y) with the correlation value of 0.244, which means that the relationship is positive but weak, whereas the significance level of the coefficient of 0.000, which means well below 0.05 (5%), which means significantly.*

Keywords: *employee performance, disciplines employees and employee capabilities.*

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, 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. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai di dalam meningkatkan kompetensi pegawai, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2005:45) bahwa penilaian kinerja merupakan upaya untuk memperbaiki kinerja yang dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka *bechmarking* dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja.

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 kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme. Hal itu penting agar di dalam menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya. Menyadari akan tugas berat tersebut maka sangat diperlukan adanya upaya-upaya positif di dalam rangka meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia (*human resources*).

Kinerja PNS merupakan suatu masalah yang cukup menarik untuk dibahas, karena akan sangat berguna bagi penegakan hukum yang juga bermanfaat baik bagi kepentingan individu, masyarakat, Bangsa dan Negara. Bagi individu, kinerja PNS yang baik akan menjamin terlindunginya pelayanan sipil dan penegakan hukum akan berjalan dengan baik. Bagi masyarakat, kinerja PNS akan memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai ketaatan PNS terhadap hukum dan aturan yang dilaksanakan dengan baik.

Bagian Umum merupakan salah satu bagian yang berada di bawah naungan Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang, Bagian Umum memiliki peran sangat besar di dalam bergeraknya Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang, karena Bagian Umum yang mengurusai rumah tangga Sekretariat daerah kabupaten Semarang.

Kinerja pegawai di bagian ini tergolong kurang baik, misalnya pegawai baru tidak berani bertanya apabila mengalami kesulitan di dalam bekerja, mereka cenderung menunggu ada pegawai lain yang menanyakan pekerjaan tersebut apakah terdapat kendala atau tidak. Selain itu masalah di dalam pembuatan surat atau dokumen yang diperintahkan oleh atasan, banyak sekali pegawai yang di dalam membuat tidak langsung sekali jadi, sehingga waktu yang dibutuhkan lebih lama dan tidak sesuai dengan standar waktu yang ada.

Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari tidak disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Peraturan pegawai yang diharuskan datang pukul 07.15 WIB namun kenyataannya banyak pegawai yang datang ke kantor lewat dari jam yang diharuskan, sehingga banyak pegawai yang tidak mengikuti kegiatan apel pagi, padahal pembina apel pagi sudah memberikan arahan pada pegawai agar tidak datang terlambat, akan tetapi masih banyak pegawai yang mangkir. Seperti terlihat di dalam tabel 1.6 tentang

rata – rata absensi kehadiran pegawai sebagai berikut :

**Daftar Hadir Pegawai
Bagian Umum Sekretariat Daerah
Kabupaten Semarang
Periode Bulan Juli-Oktober**

NO	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Hari Ketidakhadiran	Keterangan Tidak Hadir					
				I	S	C	DL	TB	TK
1.	Juli	22	54	-	-	27	-	-	-
2.	Agust	19	2	-	2	-	-	-	-
3.	Sept	20	3	-	3	-	-	-	-
4.	Okto	22	7	-	2	3	-	-	-

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang tahun 2012

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai pada bulan Juli terlihat sangat tidak sesuai. Memang di dalam kenyataannya pegawai mempunyai jadwal cuti selama 12 kali di dalam setahun, namun di bulan Juli terlihat sangat jelas bahwa pegawai melakukan cuti serentak di dalam bulan yang sama. Di dalam bulan Juli tersebut terdapat 27 pegawai yang melakukan cuti secara bersama-sama dengan jumlah cuti setiap pegawai 2 kali di dalam sebulan. Pegawai melakukan cuti pada bulan Juli dikarenakan bersamaan dengan liburan sekolah, sehingga memanfaatkan cuti tersebut untuk berlibur dengan keluarga.

Sampai dengan Oktober 2012, Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang mempunyai Pegawai Negeri Sipil berjumlah 69 orang dengan berbagai latarbelakang pendidikan, golongan, pangkat dan jabatan. Berikut ini data tentang jumlah pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang ditinjau dari tingkat pendidikan.

**Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan
Bagian Umum Sekretariat Daerah
Kabupaten Semarang**

NO	TING PEND	F	%
1.	SD	5	7,24
2.	SLTP	11	15,94
3.	SLTA	29	42,02
4.	D III	2	2,89
5.	Sarjana (S1)	21	30,43
6.	Pascasarjana (S2)	1	1,44
	Jumlah	69	100

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang tahun 2012

Pada tabel 1.3 menunjukan bahwa tingkat pendidikan terendah pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang adalah Sekolah Dasar sejumlah 5 pegawai, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama sejumlah 11 pegawai, Sekolah Lanjutan Tingkat Akhir sejumlah 29 pegawai, DIII sejumlah 2 pegawai, Sarjana (S1) sejumlah 21 pegawai dan untuk Pascasarjana (S2) hanya ada 1 pegawai. Seharusnya lembaga pemerintahan yang mengurus semua urusan pemerintahan se-Kabupaten Semarang memiliki pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi, karena tingkat pendidikan yang tinggi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Akibatnya menimbulkan permasalahan seperti di dalam penggunaan peralatan kantor. Seiring dengan perkembangan jaman peralatan kerjapun semakin mengalami perubahan, misalnya adanya perubahan pada mesin ketik manual menjadi komputer. Komputer mengalami keunggulan lebih baik hasilnya, lebih akurat, dan lebih cepat di dalam pengerjaan dokumen organisasi. Bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan di dalam menggunakan peralatan komputer akan mengalami kesulitan. Hal ini juga dapat menghambat pekerjaan pegawai, sehingga pekerjaan tidak menjadi lebih cepat tetapi menjadi lebih lama.

B. TUJUAN PENELITIAN

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

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin pegawai (X1), dan kemampuan pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang.

C. TEORI

a. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang luas, bukan hanya hasil kerja namun juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung, Wibowo (2007:7).

Menurut Armstrong dan Baron (di dalam Wibowo 2007:7) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.”

Sebutan lain dari kinerja adalah prestasi kerja, istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya.” Mangkunegara (2002:67).

Terkait dengan konsep kinerja, (Rummler dan Brache 1995, di dalam Sudarmanto, 2009:7) mengemukakan ada 3(tiga) level kinerja, yaitu ;

1. Kinerja organisasi: Pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rencana organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses: Kinerja pada proses tahapan di dalam menghasilkan produk atau peayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan: Pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

b. Variabel Disiplin Pegawai

Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Yuwono (1985 : 89), bahwa: “Disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan “.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti atau mematuhi peraturan – peraturan standar yang berlaku di dalam lingkungan organisasi. Pengertian disiplin menurut Nitisemino (1982 : 199), yaitu: “Kedisiplinan lebih dapat diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan pengaturan perusahaan baik tertulis maupun tidak“.

Senada dengan Nitisemino, Prayudi Atmosudiryo sebagaimana dikutip oleh Moenir, (1987 : 47), disiplin merupakan: “Ketaatan yang bersifat

impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pribadi. Disiplin adalah satu – satunya jalan atau sarana untuk mempertahankan adanya eksistensi dari organisasi”.

Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan – peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Moenir (1987 : 178), disiplin menyangkut dua hal, yaitu :

1. Disiplin terhadap waktu, yang artinya apabila sesuatu telah ditetapkan, misalnya dimulai jam 05.00 WIB (pagi) maka harus tepat jam 05.00 WIB (pagi). Contohnya adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan mengenai jam kerja.
2. Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku, artinya keharusan seseorang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu agar mencapai sesuatu sesuai dengan dengan standar. Di dalam hal ini adalah pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, di dalam arti dapat sesuai dengan ketepatan dengan penyelesaian pekerjaan mengikuti tata cara kerja yang berlaku dan sebagainya.

c. Variabel Kemampuan Pegawai

Kemampuan pegawai disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya di dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Thoha (1993:154) menyatakan bahwa: ”Kemampuan merupakan salah satu unsur di dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan”. Hal itu didukung oleh pendapat Keith Davis (di dalam Mangkunegara, 2000:67) yang

menyatakan bahwa: “Kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*)”, jadi kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan para pegawai itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya.

Azwar (2004: 2) para ahli menemukan keaburan di dalam mendefinisikan intelegensi, pada dasarnya pengertian yang dikemukakan para ahli menerima pengertian intelegensi yang digunakan orang awam, dimana masyarakat umum mengenal intelegesi sebagai istilah yang menggambarkan kecerdasan, kepintaran atau kemampuan untuk memecahkan problem yang dihadapi. Beberapa pakar psikologi secara tidak langsung menyepakati bahwa sebagai tanda seseorang telah memiliki intelegensi tinggi antar lain adalah adanya kemampuan untuk memahami dan menyelesaikan problem mental dengan cepat, kemampuan mengingat, kreativitas yang tinggi dan imajinasi yang berkembang.

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai baik yang bersifat fisik maupun non fisik sangat menunjang pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Setiap pegawai harus memiliki kemampuan yang meliputi kemampuan intelektual, emosional dan fisik.

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual diperlukan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental, dimana untuk mengetahui kemampuan intelektual seseorang salah satu caranya dengan tantangan jenis pekerjaan itu di dalam menggunakan kemampuan intelektual tersebut.

b. Kemampuan Emosional

Di dalam konteks pekerjaan, kemampuan emosional (*Emotional Intellegence*) menurut Martin (2003: 23) merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk

menangani masalah.

c. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik merupakan salah satu faktor pendukung yang harus dimiliki oleh setiap orang di dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Muchklas (2005: 83) kemampuan fisik diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kordinasi tubuh atau keseimbangan, kekuatan, kecepatan dan kelenturan atau fleksibilitas tubuh. Dengan mengetahui kemampuan fisik seseorang, pimpinan akan lebih mengetahui pegawai mana yang bisa menduduki jabatan tertentu sesuai dengan kemampuan fisik yang dimiliki.

D. METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe Penelitian Eksplanatori, merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesa tentang kualitas variabel yang diteliti dari hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang yang berjumlah 69 pegawai.

Sampel yang digunakan sebanyak 35 responden yang sudah ditentukan dengan perhitungan rumus solvin degan batas ketelitian sebanyak 12%.

Sumber Data

Menurut sumbernya, data penelitian digolongkan 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

Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian adalah dengan ukuran ordinal yaitu dengan adanya skor atau penilaian dari tingkat tertinggi sampai tingkat terendah.

Teknik Pengumpulan Data

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

1. Studi Dokumentasi

Kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan mempelajari dokumen – dokumen yang sudah ada.

2. Observasi

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

3. Kuesioner

Koesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh para responden.

Analisis Data

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. Kinerja Pegawai

Dari hasil keseluruhan atas kuesioner variabel kinerja pegawai, diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan berikut :

Rekapitulasi Skor
Variabel Kinerja Pegawai

NO	KRITERIA JAWABAN	F	%
1.	Sangat baik	15	42,9
2.	Baik	20	57,1
3.	Kurang baik	0	0
4.	Tidak baik	0	0
Jumlah		35	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel kinerja pegawai bahwa responden pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang menganggap bahwa kemampuan pegawai yang ada masuk kategori baik, terbukti dari perolehan persentase untuk kategori ini sebesar 57,1% dengan rata-rata 3,21.

b. Disiplin Pegawai

Dari hasil keseluruhan atas kuesioner variabel disiplin pegawai, diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan tabel 3. berikut :

Rekapitulasi Skor
Variabel Disiplin Pegawai

NO	KRITERIA JAWABAN	F	%
1.	Sangat baik	29	82,9
2.	Baik	6	17,1
3.	Kurang baik	0	0
4.	Tidak baik	0	0
Jumlah		35	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel disiplin pegawai bahwa responden pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang

menganggap bahwa disiplin pegawai yang ada dengan persentasi 82,9% dan dengan rata-rata 3,17 termasuk dalam kategori baik.

c. Kemampuan Pegawai

Dari hasil keseluruhan atas kuesioner variabel kemampuan pegawai, diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan tabel 3.32 berikut :

Rekapitulasi Skor
Variabel Kemampuan Pegawai

NO	KRITERIA JAWABAN	F	%
1.	Sangat baik	4	11,4
2.	Baik	27	77,1
3.	Kurang baik	4	11,4
4.	Tidak baik	0	0
Jumlah		35	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada variabel kemampuan pegawai bahwa responden pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang menganggap bahwa kemampuan pegawai dengan persentasi 77,14% dan rata-rata 3,00 termasuk dalam kategori baik.

B. ANALISIS DATA

a. Hubungan antara Disiplin Pegawai dengan Kinerja Pegawai

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

**Uji Korelasi Antara Disiplin Pegawai
(X1)
Dengan Kinerja Pegawai (Y1)**

Correlations			KINERJA	DISIPLIN
Kendall's tau_b	KINERJA	Correlation Coefficient	1.000	.372*
		Sig. (2-tailed)	.	.030
		N	35	35
	DISIPLIN	Correlation Coefficient	.372*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.030	.
		N	35	35

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

Berdasarkan Tabel di atas dari hasil perhitungan SPSS 16.0, menunjukan bahwa hubungan antara disiplin pegawai dan kinerja pegawai mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,372, kemudian perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z guna menentukan tingkat signifikansi, yaitu sebagai berikut :

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

$$Z = \frac{0,372}{\sqrt{\frac{2(2(35)+5)}{9.35(35-1)}}}$$

$$Z = \frac{0,372}{\sqrt{\frac{150}{10.710}}}$$

$$Z = \frac{0,372}{0,014}$$

$$Z = 26,57$$

Harga Z hitung kemudian dikonsultasikan dengan harga Z tabel dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96, sehingga Z hitung lebih besar dari Z tabel pada taraf signifikansi 0,05 yaitu $26,57 > 1,96$ sesuai dengan ketentuan di dalam uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Hubungan antara Kemampuan Pegawai dengan Kinerja Pegawai

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

**Uji Korelasi Antara Kemampuan
Pegawai (X2)
Dengan Kinerja Pegawai (Y1)**

Correlations			SKORY	SKORX2
Kendall's tau_b	SKORY	Correlation Coefficient	1.000	.353*
		Sig. (2-tailed)	.	.035
		N	35	35
	SKORX2	Correlation Coefficient	.353*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.035	.
		N	35	35

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

Berdasarkan tabel di atas dari hasil perhitungan SPSS 16.0, menunjukan bahwa hubungan antara kemampuan pegawai dan kinerja pegawai mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,201, kemudian perhitungan tersebut dikonfirmasi dengan penggunaan tabel Z guna menentukan tingkat signifikansi, yaitu sebagai berikut :

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

$$Z = \frac{0,353}{\sqrt{\frac{2(2(35)+5)}{9.35(35-1)}}}$$

$$Z = \frac{0,353}{\sqrt{\frac{150}{10.710}}}$$

$$Z = \frac{0,353}{0,014}$$

$$Z = 25,21$$

Harga Z hitung kemudian dikonsultasikan dengan harga Z tabel dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96, sehingga Z hitung lebih besar dari Z table pada taraf signifikansi 0,05 yaitu $25,21 > 1,96$ sesuai dengan ketentuan di dalam uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada hubungan positif antara disiplin pegawai dengan kinerja pegawai.

c. Hubungan antara Disiplin Pegawai dan Kemampuan Pegawai dengan Kinerja Pegawai

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

Uji Korelasi Disiplin Pegawai Dan Kemampuan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai

Test Statistics	
N	35
Kendall's W ^a	.244
Chi-Square	17.100
df	2
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Hasil analisis dapat diketahui terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Adanya hubungan positif dan signifikan dengan 2 variabel independen dengan variabel dependen tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi hubungan sebesar 0,000 dengan koefisiensi korelasi sebesar 0,244 (korelasi lemah). Hal ini ditunjukkan

dengan hasil uji statistik yang menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ dan $0,244 < 0,5$.

Uji statistik ini diperkuat dengan perhitungan χ^2 (chi kuadrat) sebesar 17.100. Harga χ^2 hitung kemudian dikonsultasikan dengan harga χ^2 tabel dengan melihat tabel db = $N-1 = 35-1 = 34$. Pada taraf signifikansi 5% menunjukkan angka χ^2 tabel = 24,888, sehingga χ^2 hitung lebih besar dari χ^2 tabel pada taraf signifikansi 0,05 yaitu $19,283 > 16.592$ sesuai dengan ketentuan di dalam uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada hubungan positif antara disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

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

$$\begin{aligned} \text{KD } X_1 X_2 &= W \times 100\% \\ &= 0,244 \times 100\% \\ &= 5,95\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diuraikan bahwa nilai koefisien determinasi disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 5,95%. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh yang diberikan disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 5,95%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 94,04% merupakan pengaruh variabel lain selain disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) melainkan dapat juga variabel motivasi dan produktivitas yang mendeterminasikan kinerja pegawai.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

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

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor dapat diketahui bahwa terdapat

hubungan positif antara disiplin pegawai (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sesuai perhitungan nilai korelasi sebesar 0,523 yang berarti bahwa hubungan yang ada positif dan kuat, sedangkan dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,002 yang berarti nilainya jauh dibawah 0,05 (5 %) yang berarti signifikan, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin pegawai dengan kinerja pegawai,

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan pegawai (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sesuai perhitungan nilai korelasi sebesar 0,201 yang berarti bahwa hubungan yang ada positif tetapi lemah, sedangkan dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,236 yang berarti nilainya jauh diatas 0,05 (5 %) yang berarti tidak signifikan, artinya dengan kemampuan yang tinggi maka tidak berpengaruh terhadap tingginya kinerja pegawai.
3. Diketahui bahwa, terdapat hubungan positif secara bersama – sama antara variabel disiplin pegawai (X1) dan kemampuan pegawai (X2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,275 yang berarti bahwa hubungan yang ada positif tetapi lemah, sedangkan dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,000 yang berarti nilainya jauh dibawah 0,05 (5%) yang berarti signifikan, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin pegawai dengan kinerja pegawai.

B. SARAN

1. Disiplin Pegawai

- a. Keterlambatan pegawai datang ke kantor: perlu adanya peningkatan pengawasan melekat dan pemberian sanksi yang tegas dari segenap pimpinan .
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan: pengaturan jadwal

lembur yang tepat, mempertimbangkan faktor kemampuan serta kondisi fisik pegawai, penempatan pegawai sesuai dengan bidangnya, maupun dengan membagi beban kerja seadilnya.

2. Kemampuan Pegawai

- a. Masa kerja menentukan jabatan: pimpinan juga dapat bersikap adil karena belum tentu pegawai yang memiliki masa kerja lama juga menunjukkan suatu prestasi kerja yang baik. Penilaian prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).
 - b. Mutasi pegawai: menempatkan pegawai sesuai tempat mereka berdomisili dan perlunya penerapan mutasi pegawai secara berencana berdasarkan evaluasi kinerja tiap-tiap pegawai
3. Mengingat hasil uji determinasi variabel bebas (disiplin pegawai dan kemampuan pegawai) terhadap variabel terikat kinerja pegawai nilainya baru mencapai level 7,56 %, maka disarankan diadakan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak diluar variabel bebas tersebut, seperti variabel kepuasan kerja karyawan dan motivasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timple. 1992. *Seni Ilmu dan Seni Manajemen dan Seni Manajemen Bisnis (Motivasi Pegawai)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- A. W. Widjaja. 1986. *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*. Bandung: CV Akademika Pressindo.

- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Djarwanto. 1998. *Statistika Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Dwiyanto, Agus. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Seminar Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapannya*, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Gibson, J. L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga 5.
- Goleman, D. 2004. *Emotional Intelligence*. Alih Bahasa: Hermayata, T. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Gouzali, Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*. Jakarta: Gunung Agung.
- Keban, Y. T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusi, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung
- Mathis, Robert L & Jackson, Jhon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat