

JIA

Jurnal Ilmu Administrasi

Edisi : 15 /2015

Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Subang



1. Editorial

2. Analisis Leverage dan Operating Leverage Pada PT.Hyundung Subang
Zaenal Hirawan, Wario Soemarno, Hidayat Dana
3. Bauran Pemasaran Di PT. Dunia Hibar Kalijati
Zaenal Hirawan, Ruhita
4. Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank BPR Subang
Silvy Sondari dan Ade Nawawi
5. Keputusan Pembelian Speedy Di Kabupaten Subang
Agus Dedi S. dan Tepi Peirisal
6. Kinerja Pengawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang
Kama Ma'nuf dan Zaenal Hirawan
7. Penerapan Bauran Promosi Pada Produk Tampan PD. BPR Subang
Silvy Sondary dan Agus Dedi
8. Analisis Laporan Keuangan Dalam Mengukur Tingkat Profitabilitas Di
PT. PLN Distribusi Jawa Barat UPJ Subang
Kamal Ma'nuf, Ade Nawawi, Agus Dedi S.

JURNAL ILMU ADMINISTRASI
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Subang

FIA - UNSUB

NO.1

HLM.1 - 73

SUBANG, JUNI 2015

ISSN 1979 - 5025

Dr. H Kamal M. M.Si dan Zaenal Hirawan, M.AP

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/ organisasi yang paling unik, paling rentan, paling unik dan sukar untuk di prediksi. Sehubungan dengan hal tersebut maka pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi guna meningkatkan kinerjanya. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verikatif. Hasil penelitian menunjukkan sikap disiplin yang baik terhadap aturan-aturan yang berlaku. Namun masih kurang optimal dalam menjaga tanggungjawab secara penuh terhadap pekerjaan dan kurangnya kemauan dalam menjaga sikap dan perilaku sebagai PNS dalam lingkungan instansi. Selain itu pegawai kurang dalam memberikan ide-ide produktif, pegawai yang kurang mampu memanfaatkan waktu luangnya dan kemampuan dalam aspek komunikasi dengan pimpinan serta rekan kerja yang masih belum optimal dalam mengkomunikasikan pekerjaan.

Kata Kunci: kinerja, disiplin pegawai

Human resources are the assets of the institution / organization of the most unique, most vulnerable, the most unique and difficult to predict. In connection with these two leaders of work units or agencies have an obligation to always motivate to improve performance. Type of research method used is descriptive method and verikatif. The results showed a good discipline to the rules applicable. But still less than optimal in maintaining full responsibility for the work and a lack of willingness to maintain the attitude and behavior as a civil servant within the agency. In addition to giving employees less productive ideas, employees are less able to use their spare time and abilities in the aspect of communication with leaders and colleagues who are still not optimal in communicating the work.

Keywords: performance, discipline

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat haruslah menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan terutama pada Dinas Pendidikan maka pembinaan pegawai sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat, mengingat pentingnya masalah pendidikan yang belum semuanya merata.

Hal ini haruslah menjadi bahan pertimbangan bagi instansi terkait untuk lebih memperhatikan masalah pendidikan yang belum sepenuhnya merata, dengan menyusun dan melaksanakan program-program pendidikan dan agar visi dan misi dinas pendidikan dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/ organisasi yang paling unik, paling rentan, paling unik dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut maka pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi

guna meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Seberapa besar motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kerja pegawai. Seorang pemimpin unit kerja atau instansi harus memiliki visi kedepan yang dapat dipergunakan sebagai gambaran yang akan dicapai oleh instansi yang bersangkutan. Visi sangat diperlukan guna memotivasi pegawai tinggal mengarahkan kemana kemauan dan kemauan pegawai untuk berprestasi. Setiap pegawai sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya, ada yang dalam melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya upah yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier, sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian pimpinan sangat diperlukan, sehingga apapun yang terjadi tidak akan berpengaruh terhadap tujuan instansi atau unit kerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya, skill, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan dan disiplin kerja pegawai. Secara tegas kinerja pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk mengacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk berprestasi.

Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi

kerja yang lebih baik dan sebaliknya. Motivasi tercakup konsep-konsep, seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Ditinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam individu itu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya. Motivasi intrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Selain dari motivasi kerja, terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri. Sebagai contoh, dengan menyampingkan kedisiplinan seluruh aktivitas organisasi baik yang sedang dan akan dilaksanakan tidak akan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai tentunya tidak akan melakukan tindakan penyelewengan dan akan lebih mampu meningkatkan performa kinerjanya.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Begitu penting kedisiplinan PNS sehingga Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara selalu berupaya agar pegawai selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga

merupakan upaya peningkatan prestasi kerjanya. Masih adanya persepsi masyarakat yang menyebutkan bahwa selama ini PNS dipersepsi sebagai aparat pemerintah yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Meskipun tidak seluruhnya mewakili kebenaran namun pendapat masyarakat tidak pula dapat dikatakan seluruhnya salah. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit PNS yang tidak disiplin pada saat jam kerja. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan kinerja seorang pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan langsung pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang, terdapat beberapa masalah mengenai kinerja pegawai yang didasarkan pada operasional variabel kinerja itu sendiri.

Tabel 1
Hasil Pengolahan Kuisioner Sementara
Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan
Kabupaten Subang

No	Kinerja Pegawai	Realita	Bobot Standar
1	<i>Quality of work</i> (Kualitas pekerjaan).	54%	100%
2	<i>Propmptness</i> (Kecepatan) dalam menyelesaikan pekerjaan.	76%	100%
3	<i>Initiative</i> (Prakarsa) kontribusi dalam setiap kegiatan.	60%	100%
4	<i>Capability</i> (kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar)	67%	100%
5	<i>Communica-tion</i> (komunikasi dengan atasan serta rekan kerja)	72%	100%

Sumber: Kuisioner sementara yang telah diolah (2013)

Hal ini tentunya sangat mengganggu tercapainya kinerja yang diharapkan oleh instansi, karena banyaknya alasan para

pegawai dari mulai datang terlambat karena jalanan macet, dan banyaknya seribu alasan yang dilontarkan. Untuk meminimalisir hal tersebut Dinas Pendidikan Kabupaten Subang harus bisa memberikan kinerja terbaik mereka sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai yang antara lain dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja kepada pegawai yang kinerjanya kurang maksimal. Terdapat faktor negatif yang menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah kurangnya inisiatif para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara kreatif dan inovatif, tidak adanya kompetisi positif dalam lingkungan pekerjaan dan kurang berkontribusi dalam menentukan arah dalam setiap kegiatan instansi. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah, motivasi kerja dan disiplin kerja.

1.2 Identifikasi Penelitian

Adapaun identifikasi dalam penelitian ini yaitu "bagaimana kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang"

BAB II KEPUSTAKAAN

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian

pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya. Menurut Dessler dalam Sutrisno (2011:5): Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian."

Berdasarkan pendapat di atas, dapatlah dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan dengan mendayagunakan manusia untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pegawai, yaitu mengarahkan perilaku pegawai bagi kepentingan perusahaan atau instansi.

2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2011:13), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*), yaitu kegiatan memperkirakan atau menggambarkan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan merupakan tahap awal dari pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

- c. Pengarahan (*actuating*), yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja seara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan organisasi.
- b. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- d. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yaitu putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu

organisasi yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja dan sebagainya.

Diantara fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi, akan mempengaruhi fungsi yang lain. Tingkat efektivitas dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, ditentukan oleh profesionalisme sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2010:2) penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dengan metode deskriptif, dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor dan melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor lain. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survey.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Mencari dan memperoleh data dari perusahaan dan para karyawan sebagai responden yang penulis telit. Metode yang digunakan adalah:

a. Observasi

Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang

berhubungan dengan penelitian secara langsung diperusahaan.

b. Wawancara

Mengadakan wawancara dengan bagian personalia yang mempunyai wewenang dari para karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

c. Kuisinoner

Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternative jawaban yang akan diberikan kepada responden.

2. Penelitian kepustakaan

Memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang

Dalam rangka penyelenggaraan pembinaan PNS berdasarkan sistem kinerja pegawai dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi PNS. Dalam Peraturan Pemerintah ini ditentukan, bahwa yang berwenang membuat penilaian prestasi kerja PNS adalah pejabat penilai, yaitu atasan langsung dari PNS yang bersangkutan dengan ketentuan paling rendah pejabat eselon V atau pejabat lain yang ditentukan.

Tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu

proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kualitas pekerjaan, kecepatan, prakarsa, kemampuan dan komunikasi. Untuk memperoleh objektivitas dalam penilaian prestasi kerja digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga subjektivitas penilaian dapat diminimalisir. Dengan demikian tanya PNS yang berprestasi yang mendapatkan nilai baik.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan Pendidikan Kabupaten Subang, menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Subang yaitu: *Pertama* melakukan pembinaan pegawai untuk meningkatkan kualitas melalui peningkatan pengetahuan dan kemampuan serta disiplin dan etos kerja. Dimana Dinas Pendidikan melakukan berbagai macam kegiatan seperti *tour of area* dan *tour of duty*. *Kedua* melakukan pembinaan dan pendidikan pegawai, dimana dapat meningkatkan *professionalisme* kerja dan pegawai memiliki wawasan yang luas. *Ketiga* pengadaan pegawai, dimana Dinas Pendidikan tidak dilibatkan secara langsung terhadap pengadaan pegawai, hal ini dikarenakan menjadi kewenangan pusat. *Keempat* melakukan tindakan disiplin pegawai, adanya tindakan disiplin berupa teguran dan pemecatan terhadap pegawai yang tidak mematuhi aturan yang berlaku, merupakan tindakan yang benar untuk memotivasi pegawai supaya mematuhi segala peraturan yang berlaku. *Kelima* melakukan kenaikan pensiun pegawai, dimana Dinas Pendidikan Kabupaten Subang memperhatikan pensiun pegawai yang sudah mengabdikan dirinya untuk bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. *Keenam* pengelolaan gaji pegawai, adanya pengelolaan gaji pegawai oleh Sub bagian Tata Usaha sudah sesuai dengan

tugasnya. *Ketujuh* Kenaikan Pangkat Pegawai, adanya kenaikan pangkat pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis dapat menyatakan bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Subang tak terkecuali bidang yang bergerak dalam pendidikan non formal (PNFI) diharapkan dapat meningkatkan kualitas, kecepatan, prakarsa, kemampuan dan komunikasi dari pegawai setempat.

4.1.1 Tanggapan Pegawai Terhadap Kinerja

Berikut ini disajikan hasil analisis deskriptif persentase tiap butir pernyataan kinerja pegawai. Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabelkinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Tanggapan Pegawai Terhadap Pencapaian Kerja di atas Standar

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Sangat Setuju	10	19,6
	Setuju	18	35,3
	Ragu-ragu	18	35,3
	Tidak Setuju	5	9,8
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		51	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar pegawai menyatakan setuju yaitu sebanyak 35,5% atas pernyataan bahwaSaya selalu ingin mencapai hasil diatas standar di dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sudah menunjukkan upaya yang optimal agar hasil pekerjaannya selalu mencapai hasil di atas standar yang telah ditetapkan, namun demikian masih ada pegawai yang menyatakan tidak setuju bahwa hasil kerja mereka selalu di atas standar, banyaknya

pekerjaan yang harus diselesaikan sementara jumlah waktu yang tersedia terbatas tentunya dapat mengurangi optimalisasi hasil kerja yang tinggi.

Tabel 2

Tanggapan Pegawai Terhadap Penyelesaian Tugas Sesuai Standar

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
2	Sangat Setuju	8	15.7
	Setuju	21	41.2
	Ragu-ragu	20	39.2
	Tidak Setuju	2	3.9
	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah		51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar pegawai menyatakan setuju yaitu sebanyak 41,2% atas pernyataan bahwamereka selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 3

Tanggapan Pegawai Terhadap Kesesuaian Kerja dengan Waktu

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
3	Sangat Setuju	8	15.7
	Setuju	23	45.1
	Ragu-ragu	19	37.3
	Tidak Setuju	1	2.0
	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah		51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar pegawai yaitu sebanyak 45,1% menyatakan setuju atas pernyataan bahwamereka mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan oleh instansi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah cukup baik dalam menyelesaikan

pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 4

Tanggapan Pegawai Terhadap Kesesuaian Pekerjaan dengan Target

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
4	Sangat Setuju	15	29.4
	Setuju	19	37.3
	Ragu-ragu	16	31.4
	Tidak Setuju	1	2.0
	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah		51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar pegawai menyatakan setuju yaitu sebanyak 37,3% atas pernyataan bahwamereka mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai umumnya telah dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah target pekerjaan yang telah ditetapkan.

Tabel 5

Tanggapan Pegawai Terhadap Kontribusi Ide-ide Pada Instansi

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
5	Sangat Setuju	7	13.7
	Setuju	27	52.9
	Ragu-ragu	15	29.4
	Tidak Setuju	2	3.9
	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah		51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar pegawai menyatakan setuju yaitu sebanyak 52,9% atas pernyataan bahwamereka selalu berkontribusi dengan memberikan ide-ide guna pencapaian tujuan instansi. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai telah cukup baik dalam memberikan gagasan atau ide-ide yang mendukung kemajuan instansi tempat mereka bekerja.

Tabel 6
Tanggapan Pegawai Terhadap Pemanfaatan Waktu Luang

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
6	Sangat Setuju	6	11.8
	Setuju	16	31.4
	Ragu-ragu	21	41.2
	Tidak Setuju	8	15.7
	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah		51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar pegawai menyatakan cukup setuju atau sebanyak 41,2% atas pernyataan bahwa mereka dapat memanfaatkan waktu luang untuk melakukan pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya sebagian besar pegawai telah cukup baik dalam memanfaatkan waktu luang untuk melakukan pekerjaan lain selain tugas pokok.

Tabel 7
Tanggapan Pegawai Terhadap Kesesuaian Pekerjaan dengan Harapan

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
7	Sangat Setuju	3	5.9
	Setuju	15	29.4
	Ragu-ragu	29	56.9
	Tidak Setuju	4	7.8
	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah		51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar pegawai menyatakan ragu-ragu yaitu sebanyak 56,9% atas pernyataan bahwamereka selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai telah cukup baik dalam bekerja sesuai dengan harapannya walaupun masih perlu untuk terus ditingkatkan.

Tabel 8
Tanggapan Pegawai Terhadap Penyelesaian Pekerjaan Secara Praktis

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
8	Sangat Setuju	6	11.8
	Setuju	18	35.3
	Ragu-ragu	19	37.3
	Tidak Setuju	8	15.7
	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah		51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar pegawai atau sebanyak 37,3% menyatakan ragu-ragu atas pernyataan bahwamereka mampu menyelesaikan pekerjaan secara praktis dan rapih. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai telah dapat bekerja dengan cukup praktis dan rapih, kendatipun masih masih perlu untuk ditingkatkan mengingat masih adanya pegawai yang kurang menjaga efektivitas dan kerapihan dalam bekerja.

Tabel 9
Tanggapan Pegawai Terhadap Komunikasi dengan Pimpinan

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
9	Sangat Setuju	3	5.9
	Setuju	32	62.7
	Ragu-ragu	14	27.5
	Tidak Setuju	2	3.9
	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah		51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar pegawai menyatakan setuju yaitu sebanyak 62,7% atas pernyataan bahwamereka mampu berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai telah menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam menjalin komunikasi kerja dengan pimpinannya.

Tabel 10
Tanggapan Pegawai Terhadap Komunikasi
dengan Rekan Kerja

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
10	Sangat Setuju	4	7,8
	Setuju	15	29,4
	Ragu-ragu	19	37,3
	Tidak Setuju	13	25,5
	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar pegawai menyatakan ragu-ragu yaitu sebesar 37,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa umumnya pegawai dapat melakukan komunikasi kerja yang cukup baik dengan rekan kerjanya, walaupun masih perlu untuk ditingkatkan mengingat masih banyaknya pegawai yang menyatakan tidak setuju. Ini dimungkinkan karena adanya perbedaan tugas dan tanggungjawab dari setiap pegawai, sehingga jalinan komunikasi dengan pegawai diluar bidangnya jarang dilakukan.

Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator kinerja pegawai, maka selanjutnya dilakukan akumulasi skor jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 11
Rata-rata Penilaian Pegawai Terhadap
Kinerja

No Item	Frekuensi Jawaban					N = 51	Jumlah Skor	Mean	Penilaian
	SS	S	RR	TS	STS				
1	10	18	18	5	0	51	186	3,65	Tinggi
2	8	21	20	2	0	51	188	3,69	Tinggi
3	8	23	19	1	0	51	191	3,75	Tinggi
4	7	27	15	2	0	51	192	3,76	Tinggi
5	5	16	21	8	0	51	173	3,39	Sedang
6	3	15	29	4	0	51	170	3,33	Sedang
7	6	18	19	8	0	51	173	3,43	Tinggi
8	3	32	14	2	0	51	189	3,71	Tinggi
9	4	15	19	13	0	51	163	3,20	Sedang
10	4	15	19	13	0	51	163	3,20	Sedang
Rata-rata Kinerja Pegawai								3,51	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai masuk

kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,51 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Namun demikian masih ditemukan beberapa aspek yang masih kurang optimal yaitu masih kurangnya pegawai dalam memberikan ide-ide produktif (5), pemanfaatan waktu luang untuk bekerja (6), kemampuan yang masih rendah dalam mengkomunikasikan pekerjaan dengan atasan serta rekan kerja (9,10).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang sudah dapat dikatakan cukup tinggi. Hal ini terlihat dari skor total penilaian pegawai yang berada pada interval tinggi, namun masih kurang optimal yaitu sikap dinamis dalam menjaga persahabatan dengan rekan kerja, cenderung bekerja sama daripada bersaing dan kurangnya motivasi pegawai untuk berusaha berkontribusi dalam pencapaian tujuan instansi.
2. Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang sudah dapat dinyatakan cukup tinggi, artinya pegawai telah menunjukkan sikap disiplin yang baik terhadap aturan-aturan yang berlaku. Hal ini ditunjukkan oleh skor total penilaian pegawai yang berada pada interval tinggi. Namun masih kurang optimal dalam menjaga tanggungjawab secara penuh terhadap pekerjaan dan kurangnya kemauan

dalam menjaga sikap dan perilaku sebagai PNS dalam lingkungan instansi.

3. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang masuk dalam katagori tinggi, artinya pegawai telah memiliki kinerja yang cukup tinggi dalam pekerjaannya. Namun masih ada pegawai yang kurang dalam memberikan ide-ide produktif, pegawai yang kurang mampu memanfaatkan waktu luangnya dan kemampuan dalam aspek komunikasi dengan pimpinan serta rekan kerja yang masih belum optimal dalam mengkomunikasikan pekerjaan.
4. Motivasi intrinsik dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu sebesar 89%. Secara parsial motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka rekomendasi yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan harus mensosialisasikan kepada para pegawai arti penting dalam menjalin kerjasama diantara rekan kerja untuk meningkatkan motivasi dalam mencapai target instansi yang telah ditentukan.
2. Pimpinan instansi harus lebih menekankan sanksi yang tegas bagi para pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kedisiplinan yang baik dalam lingkungan instansi.
3. Pimpinan Instansi harus dapat mendorong pegawai untuk menciptakan hubungan yang saling menyenangkan dengan pimpinan dan rekan kerja dan pimpinan instansi harus dapat mendorong pegawai untuk melakukan

kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhat and Cazzolino.2003. *Managing Performance. Managing People*. Australia: Pearson Education Australia
- Byars and Rue, 2000. *Human Resource Management: A Practical Approach*. Harcourt Brace, New York.
- Creswell John W. 2010. *Research Design, Qualitative & Quantitative Approaches*.
- Crosby, P.B. 2000, *Quality is Free: The Art of Making Quality Certain*. New York:McGraw Hill. Heskett, W,E, Sasger,
- Davis, Keith.2000. *Human Behavior at Work Organizational Behaviour*. 6th. Edition,Mac Graw.HillJnc New York.
- Dwiyanto, Agus. 2002. *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*, Alfabeta. Bandung
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media. Group
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta