KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BANJAR
KABUPATEN PANDEGLANG

SKRIPSI
Diajukan Sebagai salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Oleh:
HENDRI
NIM. 6661072803

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGUNG TIRTAYASA SERANG

2013
ABSTRAK

HENDRI, 6661072803. Program Studi Ilmu Administrasi Negara; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang 2013. KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BANJAR KABUPATEN PANDEGLANG".

Kata kunci : Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja pegawai birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja pegawai dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada Permasalahan yang diambil itu karena (1) Pelaksanaan tugas kurang mencapai target (2) Masih kurangnya kualitas pelayanannya.3) Masih adanya penempatan Pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu ; Seberapa besar kinerja pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Untuk menganalisa data peneliti menggunakan uji hipotesis t-tesi satu sample. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data peneliti menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukan kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang baik karena sesuai dengan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} ≥ t_{table} ( 11,57 ≥ 2,048 ) dan analisis kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang mencapai angka 74,09% dari angka 65% yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Banjar dikategorikan baik. Saran yang dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk Kantor Kecamatan Banjar adalah: (1) Kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, untuk itu pembagian kerja berdasarkan latar belakang pendidikan dan kemampuan pegawai di diperlukan. (2) Melakukan evaluasi secara terus menerus, dapat membantu apakah tujuan yang telah ditargetkan itu dapat tercapai menurut jadwal waktu yang telah ditetapkan. (3) Kekurangan didalam infrastruktur sarana dan prasarana dapat disediakan sesuai dengan kebutuhan Kantor dan pegawainya, karena sarana dan prasarana Kantor sangat memanjang dengan pekerjaan pegawai.
ABSTRACT

HENDRI, 6661072803. State Administration of Science Studies Program, Faculty of Social and Political Sciences, University of Sultan Ageng Tirtayasa, Serang 2013 "Employee Performance at Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang”.

Keywords: Performance of Civil Servants.

Performance of employees is very important public bureaucracy or in other words a very strategic value. Information regarding the employee’s performance and the factors that also affected the performance of employees is very important to know, so the measurement of employee performance should be interpreted as an evaluation exercise to assess the successes and failures or view the tasks and functions levied problem taken because (1) implementation of tasks to achieve the target. (2) Still a lack of quality of service to the public. (3) Still a civil servant in Kecamatan Banjar that their placement does not match to their education background. Problems were taken in this study is based on the description of the background, the researcher formulate the problem in this study, namely: How much does the performance of employees in Banjar Kabupaten Pandeglang. The purpose of this study was to determine the performance of employees in Kecamatan Banjar Pandeglang. In this study, the descriptive method with a quantitative approach. The population in this study were all civil servants working in Banjar sub Pandeglang and sampling technique using saturated samples. To analyze the data the researcher used hypothesis testing one sample t-test. As for the data collection techniques researchers use observation, documentation and questionnaires. The results showed the performance of civil servants at the district office Banjar Pandeglang well as in accordance with the results of calculations, results obtained figures tcounting = 2,1481 (11,57 > 2,048) and analysis of the performance of civil servants at Kantor Kecamatan Banjar Pandeglang reached 74.09% from the 65% expected. This shows that the performance of the civil servants at Kantor Kecamatan Banjar well categorized. The advice can be used as input and consideration for Kantor Kecamatan Banjar is: (1) Individual performance can be increased if there is a match between the job and the ability, for that division of labor-based on educational background usability of employee is necessary. (2) To evaluate continuously, it can help if you have targeted goals can be achieved according to the time schedule established. (3) Lack of infrastructure facilities and infrastructure can be provided according to the needs of the Office and its employees, because the infrastructure is supporting the work of the employee.
LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : HENDRI
NIM : 566107203
JURUSAN : ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BANJAR KABUPATEN PANDEGLANG

Suratg. March 2013
Skrupsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing

Menyetujui,

[Signature]

Pembimbing I

[Signature]

Pembimbing II

[Signature]

NIP. 1971062003011002

Riza Yating S.IP. M.Si
NIP. 197407052000092011

Jelang penulisan,
Dosen Pendidikan Kostum dan Ilmu Pajak (FISIP)
Universitas Satya Wacana Yogyakarta

[Signature]

NIP. 1971062003011002
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG

NAMA: HENDRI
NIM: 666107283
JUDUL SKRIPSI: KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BANJAR KARUPATEN PANDELANG TAHUN 2012

Sekarang: Mei 2013

Ketua Pengajian:
Drs. Hadi Wacik, SE., M.Si
NIP: 1323184930

Anggota
(Murtiati Yunari, S.H., M.Si)
NIP: 197602192003011034

Anggota
(Rina Yulianti, S.IP., M.Si)
NIP: 197607052006042011

Mengutuk,
Ketua Program Studi
Administrasi Negara
(Rina Yulianti, S.IP., M.Si)
NIP: 197607052006042011
PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: HENDRI
NIM: 6661072803
Tempat, Tgl Lahir: Pandeglang, 02 Maret 1986
Program Studi: Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BANJAR KABUPATENPANDEGLANG adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa dicabut.

Serang, Maret 2013

HENDRI
NIM. 6661072803
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : HENDRI
NIM : 0601972803
JUDUL SKRIPSI : KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BANJAR KABUPATEN PANDEGLANG

Telah disahkan oleh Dewan Pengajar S2 Ilmu Pemerintahan di Serang, Minggu, ... bulan...... tahun...... dan dinyatakan LULUS/PEBAK LULUS

Serang, Juli 2013

Keterangan

Drs. Hamdi Wenas, S.P., M.Si
NIP. 132184910

Anggota
(Muhammad Yuni, S.IP., M.Si)
NIP: 197603192006031004

Anggota
(Rina Yulianti, S.IP., M.Si)
NIP: 197507102004061201

Mengetahui,

(Dr. Arifin Nuradi, S.Sos., M.Si)
NIP. 197108281966041102

Ketua Program Studi

(Drs. Yamin Sulistio, S.IP., M.Si)
NIP. 197408152009042011
Alhamdulillahi Robbil'alamin...

Dan sungguh kami akan mengaji kahun, selingga kami mengajarku tampa dauntara kahun yang benar-benar berwisal dan bersahar, dan agar kami mengataskan (bukan) hal thawaddi.

(Q.S. Muhammòd : 31)

Karena sesungguhnya sesudah kualitas itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kualitas itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari satu usaha), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (musarn) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmu lah diberikan kau berharap.

(Q.S. Al Fentiriz : 5 : 8)

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, Kupersembahkan:

Scrips ini kupersembahkan kepada kedua orang tua tercinta seumur hidup (Bapa dan ema), kakaku herni & suami, adikku Elan/Koy_Long dan Aan/Bella dan keponakaniku Mc.Rifkey AP tersayang, saudara-saudaraku, teman serta sahabat-sahabat terbaikku...
KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'alaamin. Tiada kata yang layak terucap selain mengucap syukur kepada sang pencipta Allah Swt yang tiada henti memberikan segores tinta semangat dan harapan, hingga akhirnya catatan akhir kuliah yang sederhana ini dapat terselesaikan sesuai dengan harapan. Terima kasih pula yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda, Ibunda, Kakak dan Adik-adikku yang selalu kubanggakan. Catatan akhir kuliah ini aku persembahkan untuk kalian yang sangat berarti dalam hidup ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah banyak memberikan pengajaran, bantuan, serta dukungan moril dan materil dalam upaya penyelesaian penelitian ini yang berjudul "Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang". Untuk itu, penulis sampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. SoelH Hidayat. M.Pd selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Dr. Agus Sja'far, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan selaku Pembimbing 1 yang senantiasa memberikan arahan, motivasi dan semangat bagi penulis dalam setiap tahapan bimbingan yang telah dilakukan selama ini.
5. Gandung Ismanto S.Sos.,MM selaku wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.


7. Rahmawati, S.Sos.,Msi yang sudah memberikan arahan, motivasi dan semangat bagi penulis dalam awal bimbingan terdahulu.


12. Camat Kecamatan Banjar dan seluruh Pegawai di Kecamatan Banjar yang telah banyak membantu dalam memberikan data dan informasi yang dibutuhkan peneliti selama proses penelitian berlangsung.


15. Para sahabat dan teman-teman lainnya yang tidak bisa sebutkan satu per satu yang selama ini banyak memberikan dukungan dan motivasi selama proses perkuliahan.
17. Teman-teman KKM 64 Desa Margajaya Kecamatan Cimarga Kabupaten Lebak yang telah memberikan banyak kenangan indah selama melakukan pengabdian kepada masyarakat setempat.

Selain itu, penulis sebagai penyusun menyadari akan adanya kekurangan-kekurangan yang dimiliki, oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak. Disisi lain, penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb

Serang, Mei 2013
Penulis

HENDRI
DAFTAR ISI

HALAMAN

ABSTRAK

ABSTRACT

LEMBAR PERSETUJUAN
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS
LEMBAR PENGESAHAN

KATA PENGANTAR ............................................................. i

DAFTAR ISI ................................................................. iv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang .......................................................... 1
1.2. Identifikasi Masalah .................................................... 10
1.3. Pembatasan Penelitian ................................................ 11
1.4. Penunjang Masalah .................................................... 11
1.5. Tujuan Penelitian ...................................................... 11
1.6. Manfaat Penelitian ................................................... 11
1.7. Sistematika Penulisan ................................................ 12

BAB II DESKRIPSI TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Deskripsi Teori .......................................................... 14
    2.1.1. Organisasi Publik .............................................. 14
    2.1.2. Konsep Tentang Pegawai .................................... 15
2.2 Konsep kinerja Pegawai ............................................. 17
    2.2.1 Definisi Kinerja ................................................. 17
    2.2.2 Konsep Kinerja Pegawai ..................................... 20
    2.2.3 Indikator Kinerja ............................................... 23
    2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ............. 25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian ................................................................. 34
3.2 Instrumen Penelitian .............................................................. 35
3.2.1 Jenis dan Sumber data ..................................................... 37
    3.2.2 Teknik Pengumpulan Data ............................................ 38
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian ............................................ 39
3.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data ...................................... 40
    3.4.1 Uji Validitas ............................................................... 41
    3.4.2 Reliabilitas Data ......................................................... 43
    3.4.3 Uji Prosentase ............................................................... 44
3.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian ................................................ 59

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data Objek Penelitian ........................................... 46
4.2 Gambar Umum ................................................................. 47
    4.2.1 Keadaan pegawai dan Fasilitas kerja ................................ 47
    4.2.2 Visi dan Misi ............................................................... 50
    4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi .............................................. 50
4.3 Pengujuan Persyaratan Statistik ............................................. 54
    4.3.1. Uji Validitas Instrument .............................................. 54
    4.3.2. Uji Reabilitas Instrument ........................................... 56
4.4 Deskripsi Data ....................................................................... 57
    4.4.1 Identitas Responden ..................................................... 58
    4.4.2 Analisis Data ............................................................... 60
    4.4.3 Deskripsi Analisis Data .................................................. 63
4.5 Pengujuan Hipotesis ................................................................. 86
4.6 Interpretasi Hasil Penelitian ...................................................... 88
4.7 Pembahasan ................................................................. 89

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan ................................................................. 91
5.2. Saran ................................................................. 92

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL
DAFTAR DIAGRAM

Halaman

3.1. Skoring Item Instrument................................................................. 34
3.2. Kisi-kisi Instrumen....................................................................... 34
3.3. Rencana Kegiatan Penelitian dan Penyusunan Skripsi....................... 43
4.2. Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...................................... 46
4.3. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ............................. 46
4.5. Inventaris Kec. Banjar Kab. Pandeglang........................................ 47
4.6. Hasil Perhitungan Analisis Butir Validitas Instrument ................... 53
4.7. Statistik Reliabilitas Reliability Statistics...................................... 54
4.10. Tanggapan Responden Tentang ketelitian kerja......................... 61
4.11. Tanggapan Responden tentang Kerapian pegawai.................... 62
4.12. Tanggapan Responden Tentang Pelayanan.................................. 63
4.13. Tanggapan Responden Tentang target kerja.............................. 64
4.14. Tanggapan Responden Tentang kecepatan kerja.......................... 65
4.15. Tanggapan Responden Tentang prosedur kerja yang jelas............... 66
4.16. Tanggapan Responden Tentang pencapaian kerja...................... 67
4.17. Tanggapan Responden Tentang hasil pekerjaan........................... 68
4.18. Tanggapan Responden Tentang tupoksi Pegawai .......................... 69
4.19. Tanggapan Responden Tentang kerja sesuai arahan pimpinan ............... 70
4.20. Tanggapan Responden Tentang Memahami pekerjaan ......................... 71
4.21. Tanggapan Responden Tentang kemampuan kerja ............................... 72
4.22. Tanggapan Responden Tentang pentingnya kerja sama ........................... 73
4.23. Tanggapan Responden Tentang koordinasi ........................................... 74
4.24. Tanggapan Responden Tentang kerja sama dengan atasan ................. 75
4.25. Tanggapan Responden Tentang permasalahan kerja .............................. 75
4.26. Tanggapan Responden Tentang hubungan kerja ................................. 76
4.27. Tanggapan Responden Tentang kreativitas pegawai .............................. 77
4.28. Tanggapan Responden Tentang ide-ide baru ........................................ 78
4.29. Tanggapan Responden Tentang melakukan perubahan dalam pekerjaan..... 79
4.30. Tanggapan Responden Tentang mempengaruhi pekerjaan kantor .......... 80
DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1. Kerangka Berfikir ................................................................. 29

4.7. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin ................................. 56

4.8. Jumlah responden berdasarkan usia .............................................. 57

4.9. Jumlah responden berdasarkan Pendidikan Terakhir ......................... 58
DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Data hasil Kuesioner
3. Tabel Reliability
4. Tabel Product Moment
5. Daftar Riwayat Hidup
6. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Banjar
7. Surat Permohonan ijin penelitian dari Fakultas FISIP
8. Surat telah melaksanakan penelitian di Kecamatan Banjar
9. Peraturan Bupati Pandeglang No. 18 tahun 2008
10. Lembar Catatan Bimbingan Skripsi
BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja (Performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono (1999:2)), serta hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kalau kita melihat pada sifat dan kegiatan birokrat, seorang birokrat adalah anggota suatu birokrasi yang merupakan suatu organisasi, dengan Tugas melaksanakan kebijakan yang ditentukan pembuatnya.

Untuk melaksanakannya diperlukan undang-undang, peraturan lain yang berisi petunjuk dan pedoman yang harus diikuti agar tugas birokrasi dapat dijalankan dengan efisien dan efektif, maka setiap anggotanya harus dipilih atas dasar keahlian yang cocok dengan tugas khusus yang menjadi tanggung jawabnya. Karena itu, kecakapan dan keahlian perlu dipupuk melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian, seorang birokrat hanya dapat bekerja dalam bidang yang sudah ada aturannya. Apabila belum ada peraturannya, seorang birokrat tidak akan merasa
dirinya berkompeten untuk melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain penyalahgunaan wewenang masih terjadi dalam situasi tertentu.

Pemerintah bukan hanya sebagai abdi negara saja, tetapi juga sebagai abdi masyarakat yang mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Jika kita bandingkan dengan pelayanan yang diberikan oleh swasta, masih banyak yang harus dibenahi dari pelayanan publik. Baik dari sistem pelayanan yang diterapkan maupun sumber daya manusia, sebagai motor penggerak dari suatu birokrasi.

Kinerja pegawai birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur/pegawai dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipekerjakan kepada mereka. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Terbatasnya informasi mengenai kinerja aparatur terjadi karena kinerja belum dianggap sebagai suatu hal yang penting sehingga tidak jarang ditemukan
dalam perekrutan suatu jabatan yang didasarkan pada pertimbangan like and dislike pimpinan. Disamping itu, kendala yang dihadapi dalam rangka peningkatan profesionalisme pegawai adalah inovasi dan kreativitas aparatur birokrasi masih relatif rendah.

Hal ini dapat ditunjukkan pada kondisi riil yang ada yakni manakala pimpinan melakukan Tugas (Dinas) Luar, maka ada anggapan bahwa tugas dan tanggung jawab yang ada pada bawahan dapat ditunda pelaksanaannya atau dengan kata lain bawahan selalu menunggu pimpinan kembali untuk meminta petunjuk kepada pimpinan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehingga pelaksanaan tugas bawahan senantiasa harus dalam pengawasan langsung pimpinan. Pada tataran inilah dirasakan faktor kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur birokrasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

Tugas pokok Pemerintah pada hakikatnya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Demikian juga dengan Pemerintahan Kecamatan yang merupakan ujung tombak pertama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Dalam melayani masyarakat, pemerintah kecamatan juga tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kondisi pelayanan yang relatif belum memuaskan. Hal ini terutama berkaitan dengan baik buruknya sumberdaya aparatur pemerintah yang profesional.
Peran utama pemerintah daerah dalam proses penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah adalah memberikan pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini sejalan dengan tujuan otonomi daerah sebagaimana diamanatkan melalui Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Peerintah daerah yang menpercepat tercapainya kesejahteraan rakyat melalui peningkatan pelayanan publik di daerah. Dalam hal ini setiap instansi perangkat daerah dituntut mampu menyelenggarakan pelayanan publik sesuai dengan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.


Salah satu fungsi pemerintah (kecamatan) yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrument pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan,
transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif, terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat.

Pemerintah Kecamatan sebagai unit Pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat juga dituntut untuk dapat bekerja secara profesional di dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat maupun di dalam menjalankan kegiatan rutinya sehari-hari. Kecamatan sebagai unit pemerintah yang memberikan berbagai jenis pelayanan seperti halnya kecamatan Banjar yang selalu meberikan pelayanan kepada masyarakatnya, adapun jenis pelayanan yang ada di kecamatan Banjar ada di tabel berikut ini:
Tabel 1
Daftar jenis pelayanan yang ada di kecamatan Banjar

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Kasi Pemerintahan</th>
<th>No</th>
<th>Kasi Translit</th>
<th>No</th>
<th>Kasi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>KTP</td>
<td>1</td>
<td>Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK)</td>
<td>1</td>
<td>Ijin gangguan (IO); beauler, usaha panglong &amp; termak ayum.</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>KK</td>
<td>2</td>
<td>Ijin keramaian</td>
<td>2</td>
<td>SITU : surat ijin tempat usaha</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM)</td>
<td>3</td>
<td>SIUP : surat ijin tempat perdagangan</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Surat Keterangan Usaha (SKU)</td>
<td>4</td>
<td>IMB : Ijin mendirikan bangunan</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Data Pelayanan Kecamatan Banjar

Berdasarkan tabel diatas, semua pelayanan yang ada di tabel merupakan jenis pelayanan yang biasa di lakukan di kecamatan dan ada juga pelayanannya di lakukan di instansi lain akan tetapi harus ada surat persetujuan/pengantar dari kecamatan terlebih dahulu, untuk dapat melakukan pelayanan ke kecamatan biasanya harus ada surat pengantar dari desa baru pelayanan bisa di lakukan apabila surat pengantar tidak ada maka pelayanan tidak bisa dilakukan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi. Pengukuran kinerja dalam
pemerintahan bukanlah suatu aktivitas yang baru. Setiap departemen, satuan kerja, dan unit pelaksana tugas, telah diprogram untuk mengumpulkan informasi berupa laporan berkala (triwulan/semesier/tahun) atas pelaksana tugas pokok dan fungsi.

Mengenai kinerja pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang Tahun 2012 jika di lihat dari Rekap hasil Evaluasi hasil Pelaksanaan Renja dan Pencapaian Renstra Tahun 2012 Kecamatan Banjar, dapat di lihat dari tabel berikut:

**Tabel 2**

Rekap hasil Evaluasi hasil Pelaksanaan Renja dan Pencapaian Renstra Tahun 2012 Kecamatan Banjar.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kode</th>
<th>Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan</th>
<th>Indikator Kinerja Program (outcomes): Kegiatan (output)</th>
<th>Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun 2012</th>
</tr>
</thead>
</table>
|      |                                                               |                                                        | Targe
|      |                                                               |                                                        | Target Renja Tahun 2012 | Realasi|
|      |                                                               |                                                        | si Renja Tahun 2012 | Tk. R
<p>|      |                                                               |                                                        | %                           | ealisasi (%) |
| 1    | Pelayanan Administrasi Perkantoran                             | Tersedianya alat komunikasi, air bersih dan tenaga listrik | 12 Bulan | 12 Bulan | 80% |
|      | Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumberdaya Air dan Listrik | Terselenggaranya penyediaan jasa komunikasi, air dan tenaga listrik | 12 Bulan | 12 Bulan | 80% |
|      | Kegiatan Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan                 | Terselenggaranya administrasi keuangan                   | 12 Bulan | 12 Bulan | 80% |
|      | Kegiatan Jasa Kebersihan Kantor                                | Terselenggaranya Kebersihan Kantor                        | 12 Bulan | 12 Bulan | 80% |
|      | Kegiatan Perbaikan Alat Talis Kantor                           | Terselenggaranya penyediaan ATK                            | 12 Bulan | 12 Bulan | 80% |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>Kegiatan Penyediaan</th>
<th>Terselenggaranya pengadaan barang cetakan dan penggunaan</th>
<th>12 Bulan</th>
<th>12 Bulan</th>
<th>80%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kegiatan Penyediaan</td>
<td>Terselenggaranya penyediaan bahan aneka maupun minuman</td>
<td>12 Bulan</td>
<td>12 Bulan</td>
<td>80%</td>
</tr>
<tr>
<td>Makanan dan Minuman</td>
<td>Terselenggara koordinasi dengan instansi terkait</td>
<td>12 Bulan</td>
<td>12 Bulan</td>
<td>80%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kegiatan Rapat-rapat</td>
<td>Kondisi gedung kantor yang bersih dan terawat</td>
<td>60 m²</td>
<td>60 m²</td>
<td>80%</td>
</tr>
<tr>
<td>dan Koordinasi ke Luar Daerah</td>
<td>Terselenggara perkebunan dan kendaraan</td>
<td>60 m²</td>
<td>60 m²</td>
<td>80%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kegiatan Pemeliharaan</td>
<td>Terselenggara perkebunan, peralatan, dan kendaraan</td>
<td>7 Unit</td>
<td>7 Unit</td>
<td>80%</td>
</tr>
<tr>
<td>Rutin/Berkala Gedung</td>
<td>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya</td>
<td>Peningkatan kualitas SDM</td>
<td>2 Org</td>
<td>2 Org</td>
</tr>
<tr>
<td>Kantor</td>
<td>Dinas/Operasional</td>
<td>Program Peningkatan</td>
<td>Peningkatan kualitas SDM</td>
<td>2 Org</td>
</tr>
<tr>
<td>Kegiatan Pencadangan</td>
<td>Terselenggara pendidikan dan pelatihan formal</td>
<td>2 Org</td>
<td>2 Org</td>
<td>80%</td>
</tr>
<tr>
<td>dan Pelatihan Formal</td>
<td>Program Peningkatan Sistem Pengawasan internal dan Pengendalian Pelaksanaan kebijakan Kepala Daerah</td>
<td>Penerapan penerapan kebijakan KDH di Kecamatan Banjar</td>
<td>12 Bulan</td>
<td>12 Bulan</td>
</tr>
<tr>
<td>Kegiatan Pengendalian</td>
<td>Terselenggara pengendalian manajemen pelaksanaan kebijakan KDH</td>
<td>12 Bulan</td>
<td>12 Bulan</td>
<td>80%</td>
</tr>
<tr>
<td>Manajemen Pelaksanaan</td>
<td>Kepala Daerah</td>
<td>Sumber: Data Kecamatan Banjar Tahun 2012</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Pemerintah Kecamatan sebagai unit Pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat juga dituntut untuk dapat bekerja secara profesional di dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat maupun di dalam menjalankan
kegiatan rutinnya sehari-hari. Kecamatan sebagai unit pemerintah yang memberikan berbagai jenis pelayanan seperti halnya kecamatan Banjar yang selalu meberikan pelayanan kepada masyarakatnya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah mencetuskan kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota dalam wilayah kecamatan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui camat. Dan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, dalam Pasal 14 ayat (1) dimana kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat.

pemerintah. Dalam menjalankan tugasnya, camat dibantu oleh seorang sekretaris kecamatan (sekcam), kepala-kepala urusan, dan kepala-kepala seksi.

Berdasarkan observasi dan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang karena peneliti melihat beberapa masalah dalam hal yang menyangkut kinerja pegawai yang ada di kantor kecamatan Banjar. Diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam melakukan setiap tugasnya pegawai sudah mengacu pada tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang di tetapkan oleh pemerintah, namun pada kenyataannya hasil dari pekerjaan pegawai kurang mencapai target, hal ini dapat di tinjau dalam bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat serta pelayanan terhadap masyarakat belum berjalan dengan baik, misalnya dalam hal pembangunan infrastruktur di desa-desa belum mencapai keseluruhan.

2. Kualitas pekerjaan yang belum maksimal, karena sarana dan prasarana pekerjaan masih belum memadai sehingga mengakibatkan setiap tugas dan fungsi pegawai tidak berjalan secara efektif dan efisien, hal ini dapat di lihat dari pelayanan terhadap masyarakat kurang optimal, misalnya dalam hal pembuatan surat izin mendirikan bangunan (IMB) tidak berjalan secara efektif. Hal ini dibuktikan dengan lamanya waktu penyelesaian pembuatan dokumen IMB yang lebih dari 14 hari kerja.

Atas dasar latar belakang pemikiran di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menulis Skripsi dengan judul : *Kinerja Pegawai Di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang.*

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan pejelasan tersebut diatas maka penulis mencoba mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang, yaitu :

1. Pelaksanaan Tugas yang di bebankan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang kurang mencapai target.


1.3 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah masalah yang berkaitan dengan kinerja pada kantor Kecamatan Banjar, namun agar lebih terfokus dan tidak meluas maka penelitian ini dibatasi pada Kinerja Pegawai Di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang Tahun 2012.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu : Seberapa besar kinerja pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Kinerja pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai analisis kinerja pegawai di kantor Kecamatan Banjar, diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Secara praktis, dapat digunakan sebagai masukan dalam rangka pengembangan ilmu administrasi negara khususnya di kantor Kecamatan Banjar mengenai kinerja pegawai.
2. Secara teoritis dapat menambah ilmu pengetahuan peneliti, kaitannya tentang ilmu administrasi negara, khususnya di bidang administrasi kepegawaian.

1.7 Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi diatur dengan sistematika dan menghasilkan bahasan berikut ini:

BAB I: Pendahuluan

Pendahuluan meliputi: Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II: Deskripsi Teori Dan Hipotesis Penelitian

Landasan Teoretis Tentang Kinerja Pegawai meliputi: Deskripsi Teori Organisasi Publik, Definisi Kinerja, Indikator Kinerja, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, Pengertian Aparat Kecamatan, Kerangka Berpikir, dan Hipotesis Penelitian.

BAB III: Metode Penelitian

Metodeologi Penelitian meliputi: Metode Penelitian, Instrumen Penelitian, Jenis dan Sumber data, Teknik Pengumpulan Data Populasi dan Sample Penelitian, Teknik Pengolahan dan Analisis Data, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Persentase dan Uji Test.
BAB IV : Hasil Penelitian

Hasil Penelitian yang meliputi Deskripsi Data, Objek Penelitian, Gambar Umum, Pengujian Persyaratan Statistik, Deskripsi Data

BAB V : Penutup

Penutup meliputi: Simpulan dan Saran yang mungkin bermanfaat bagi para pembaca.
BAB II

DESKRIPSI TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Konsep Organisasi Publik dan Pegawai

2.1.1 Organisasi Publik

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai organisasi maka penulis menyimpulkan bahwa, organisasi adalah suatu kegiatan yang di lakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.2 Konsep Tentang Pegawai

Berbicara tentang pegawai maka yang dibicarakan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah maupun pada perusahaan-perusahaan atau pada usaha-usaha sosial dimana ia memperoleh balas jasa tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh (labour), pegawai, karyawan, pekerja dan istilah lainnya yang ada pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama.

Dalam kaitannya dengan negara, sebagai organisasi yang terbesar dalam suatu negara, maka negara mempekerjakan orang-orang agar kegiatan pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan untuk mencapai tujuan negara tersebut.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Karena itu dalam mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada pancasila dan undang-undang dasar 1945.
Menurut kamus politik kata aparatur berasal dari kata aparat yang berarti alat, badan atau instansi pemerintah. Lebih lanjut dikemukakan oleh Drs. Soewarno Handayaningrat dalam bukunya administrasi pemerintahan dalam pembangunan Nasional (1986: 154), "Aparat ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan (organisasi) dan kepegawaian.

Ditinjau dari ilmu administrasi, aparatur negara merupakan aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, yang dapat pula berupa manusia yang disebut dengan pegawai. Kelembagaan pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan terdiri dari kelembagaan pemerintah pusat, pemerintah daerah otonomi dan kelembagaan pemerintah desa atau kelurahan, sedangkan pegawai adalah mereka yang melaksanakan tugas-tugas kelembagaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan, dalam penyelenggaraan tugas pemerintah kecamatan, sebagai limpahan wewenang bupati yang merupakan kelembagaan pemerintah daerah otonomi, yang dalam penyelenggaraan kelembagaan dikantor kecamatan, camat dibantu oleh aparatur atau pegawai yang berada dibawahnya dan bertanggung jawab kepada camat secara langsung sebagaimana undang-undang no.19 tahun 2008 tentang pemerintah daerah bahwa Camat dalam menyelenggarakan menyelesaikan tugas-tugasnya kerja dan
bertanggung jawab kepada bupati atau walikota melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota.

2.2. Konsep Kinerja Pegawai

2.2.1. Definisi Kinerja


1. *To do carry out; execute* (melakukan, menjalankan, melaksanakan).
2. *To discharge or fulfill; as a vow* (memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar).
3. *To portray, as a character in a play* (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan).
4. *To render by voice or a musical instrument* (menggambarkan dengan suatu atau alat musik).
5. To execute or complete an undertaking (melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab).

6. To act a part in a play (melakukan sesuatu kegiatan dalam suatu permainan).

7. To perform music (memainkan/pertunjukan musik).

8. To do what is expected of a person or machine (melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka arti performance atau kinerja adalah sebagai berikut: Kinerja (Performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output.


Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja, menurut Nawawi (2000:97) adalah:

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.


Maluwy S.P. Hisahun (2000 : 34) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya Siagian(1995:29) mengatakan bahwa pengertian kinerja sebagai berikut; kinerja adalah keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.
Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam menyiapkan suatu tugas yang di berikan atau di bebankan kepadaanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.3. Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang untuk bekerja giat dalam pekerjaanya tergantung dari hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya.

Dampak motivasi yang diinginkan pimpinan dari pegawai (bawahan) sangat dipengaruhi penilaian pegawai atas nilai (valensi) yang diharapkan berupa hasil baik langsung maupun hasil sekunder yang dinikmati karena melakukan perilaku yang ditentukan dan kuanya penghargaan bahwa perilaku tersebut akan benar-benar mencerminkan hasil pada pelayanan publik tersebut. Disini lah sebenarnya faktor motivasi kerja ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai dalam pelayanan masyarakat yang baik.
Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi).

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dalam Mangkunegara, 2006 : 9 ).

Berdasarkan pendapat di atas kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah:

1. Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek - aspek teknis pekerjaan.

2. Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar pesona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik,
mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.


Pandangan Gilbert mengenai kinerja dalam konteks vitalitas kerja dalam suatu organisasi, kinerja sangat konsisten dengan apa yang kita anggap penting untuk memberdayakan pekerja. Untuk bekerja secara cakap, pekerja membuat pretasi yang bernilai bagi organisasi seraya mengurangi biaya untuk mencapai tujuan.

2.2.4. Indikator Kinerja

Mahmudi (2005 : 103) yang mengatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapai suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kerangka manajemen strategis, terdapat bagian perencanaan strategis yang meliputi penentuan visi, misi, tujuan dan sasaran, serta cara mencapai tujuan dan sasaran yang meliputi kebijakan, program dan kegiatan. Dari rencana strategis tersebut yang akan diukur kinerjanya adalah kebijakan, program dan kegiatan. Untuk mengukur kinerja ketiganya, diperlukan indikator kinerja yang terbagi dalam lima kelompok indikator kinerja yaitu indikator masukan (inputs), keluaran (outputs), hasil (outcomes), manfaat (benefits), dan dampak (impacts).
Untuk mendapatkan pemahaman dan pencapaian kesepakatan terhadap keterkaitan antar indikator kinerja disusun dapat ditempuh dengan pendekatan kerangka kerja logis atau *logical framework* yang mencakup indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Dalam pembuatan *logical framework* harus mencakup beberapa elemen yaitu:

1. Menentukan masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak dalam suatu indikator.
3. Asumsi-asumsi yang mengikuti tujuan disetiap tingkatan yang merupakan faktor luar yang tidak dapat dikontrol oleh proyek, yang dapat mempengaruhi hubungan antara masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.
4. Menentukan indikator yang dapat menunjukan tingkat pencapaian setiap tujuan (sedapat mungkin kuantitatif)

Kendala yang sering dihadapi dalam melakukan suatu analisa terhadap kinerja organisasi adalah menentukan parameter kinerja berdasarkan hasil pemenuhan sasaran dan tujuan organisasi, terutama sekali yang berhubungan dengan organisasi publik dimana setiap organisasi publik telah mempunyai ukuran-ukuran sendiri untuk menilai kinerja atau hasil yang telah dicapai.
Dengan demikian menjadi jelas bahwa kinerja memperlihatkan atau menunjukkan perilaku seseorang yang dapat diamati, karena kinerja merupakan perilaku individu maka kinerja memiliki beberapa sifat, yaitu:

a. Ia tidak diam tapi bertindak, melaksanakan suatu pekerjaan dan bersifat dinamis.
b. Melakukan dengan cara-cara tertentu.
c. Mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja yang didapatkan bersifat fakultif.

Jadi dapat disimpulkan konsepsi kinerja yang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam mencapai hasil tertentu sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga dapat dilihat apakah pencapaian hasil sudah maksimal atau belum.

Kinerja pada tingkat organisasi berkaitan dengan usaha mewujudkan visi organisasi, dimana visi organisasi merupakan arah yang menentukan kemana organisasi akan dibawa dan apa yang akan dicapai oleh organisasi untuk masa depan. Oleh karenanya faktor yang paling penting dalam organisasi adalah figure seorang ketua atau pemimpin, seorang pemimpin harus memiliki agenda yang jelas yang didasarkan pada kepedulian yang besar terhadap hasil.

Pemimpin harus memiliki hasil yang efektif untuk menarik perhatian dan memperoleh komitmen terhadap apa yang mereka yakini, dan harus mempunyai
kepedulian yang sangat dalam terhadap pentingnya kinerja organisasi agar visi organisasi dapat terwujud sesuai dengan waktu yang diharapkan.

2.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

   Kinerja merupakan suatu bentuk multidimensional construction yang mencakup banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, Mahmudi (2005 : 21) dalam bukunya “Manajemen Sektor Publik” menyatakan bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

   1. Faktor personal/ individu, yang meliputi pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

   2. Faktor kepemimpinan, yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan.

   3. Faktor tim, yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan atau mitra dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim dan keeratan serta kekompakan anggota tim.

   4. Faktor sistem, yang meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses pengorganisir dan kultur kerja dalam organisasi.

   5. Faktor konstektual, yang meliputi tekanan atau pressure terhadap kondisi lingkungan internal dan eksternal organisasi.
Menurut Marihot Tua Efendi Harlandja (2002:52) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal maupun informal, public ataupun swasta yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut lebih difokuskan pada individu yang terlibat didalam organisasi dalam usaha pencapaian kinerja. Faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

Yaitu banyaknya beban pekerjaan atau jumlah pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

b. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)

Merupakan tingkat sejauh mana pekerjaan itu baik atau buruk buat pegawai. Ini dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapihan kerja, kecepatan untuk melaksanakan pekerjaan, keterampilan dan kecepatan pegawai dalam bekerja.

c. Pengetahuan kerja (Job Knowledge)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang di sesuaikan dengan background pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat diterjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
d. Kerjasama Tim (Team Work)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjaama tidak hanya sebatas secara vertical atau kerjasama antar pegawai, akan tetapi kerjasama secara horizontal pun merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi yaitu dimana pimpinan organisasi dan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan menghasilkan suatu hubungan timbal balik yang paling menguntungkan.

e. Kreatifitas (Creativity)

Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan cara-cara atau inisiatif sendiri dianggap efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan guna untuk melakukan perbaikan demi kemajuan organisasi.

Menurut Mangkuncengara (2000:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa:

1. Human performance: ability + motivation
2. Motivation: attitude + situation
3. Ability: knowledge + skill.
a. faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.3 Aparat

2.3.1 Pengertian aparat

Menurut handayadiningrat (1991:82) dalam bukunya “Sistem Birokrasi Pemerintahan” aparat mencakup empat klasifikasi sebagai berikut:

1. Manusia atau orang-orang yang mempunyai wewenang untuk menetapkan, mengendalikan, dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator.
2. Manusia atau orang-orang yang menelandakan atau memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilakukan bias tercapai sesuai rencana yang disebut manajer.

3. Manusia atau orang-orang yang melaksanakan pekerjaan untuk membantu pimpinan atau manajer dengan telaah stafnya atau pemikiran-pemikiran yang berfakadahi bagi usaha proses pimpinan dalam suatu organisasi yang disebut staf ahli.

4. Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksakan sesuai dengan tugas bidangnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya disebut pegawai.

2.3.2 Aparat Kecamatan

Aparat kecamatan yang di maksud berdasarkan Undang-Undang No 32 Tentang Pemerintah Daerah adalah Camat Beserta Perangkatnya, yaitu Sekretaris Kecamatan, Kepala Urusan, Kepala Seksi, Seksi-seksi dan sebagainya. Sementara Camat sendiri merupakan Kepala Pemerintahan.

Dengan demikian yang dimaksud dengan aparat kecamatan adalah orang-orang atau pejabat yang menjalankan fungsinya dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan di kantor kecamatan.
2.4 Kerangka Berfikir

Sehubungan dengan usaha-usaha yang dilakukan dalam peningkatan kinerja, maka dengan ini penulis sebutkan beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya kinerja suatu instansi. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:52) mengemukakan Bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal maupun informal, public ataupun swasta yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut lebih difokuskan pada individu yang terlibat didalam organisasi dalam usaha pencapaian kinerja. Faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

f. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

Yaitu banyaknya beban pekerjaan atau jumlah pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif, didalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan apa yang dibebankan.

g. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)

Merupakan tingkat sejauh mana pekerjaan itu baik atau buruk buat pegawai. Ini dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapitan kerja, kecepatan untuk melaksanakan pekerjaan, keterampilan dan kecekatan pegawai dalam bekerja.
h. Pengetahuan kerja (Job Knowledge)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang di sesuaikan dengan background pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

i. Kerjasama Tim (Team Work)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjaama tidak hanya sebatas secara vertical atau kerjasama antar pegawai, akan tetapi kerjasama secara horizontal pun merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi yaitu dimana pimpinan organisasi dan para pegawaianya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan menghasilkan suatu hubungan timbal balik yang paling menguntungkan.

j. Kreativitas (Creativity)

Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan cara-cara atau inisitif sendiri dianggap efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan guna untuk melakukan perbaikan demi kemajuan organisasi.
Berdasarkan asumsi diatas kinerja pada hakikatnya adalah suatu hasil kerja yang dipandang sebagai Thing done dalam suatu organisasi. Dimana kinerja pada hakikatnya merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.


Kerangka Berfikir
Gambar 2.1

**MASALAH KINERJA PEGAWAI**
1. Pelaksanaan Tugas kurang mencapai target
2. Masih kurangnya kualitas pelayanan
3. Masih adanya Pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

**Indikator kinerja pegawai**
1. Kualitas dan kuantitas pekerjaan (*Quality and Quantity of work*)
2. Pengertahan kerja (*Job Knowledge*)
3. Kerja sama tim (*Tim Work*)
4. Kreativitas (*Creativity*)

Sumber : Mairhot Dua Efendi Hariandi *: 2002:52

Kinerja Pegawai Kecamatan Banjar meningkat
2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2007:70). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan atas rumusan masalah yang telah peneliti buat sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil hipotesis awal yakni

Ha : $\mu > 65\%$

Ha : “Kinerja pegawai Kecamatan Banjar, Kabupaten Pandeglang tercapai lebih dari 65 % dari kriteria ideal yang ditetapkan”.

Ho : $\mu \leq 65\%$

Ho : “Kinerja pegawai di Kecamatan Banjar, Kabupaten Pandeglang kurang dari/sama dengan 65 % dari kriteria ideal yang ditetapkan”.

Melihat dari dua hipotesis tersebut, maka peneliti mengambil salah satu hipotesis yang akan diuji dalam penelitian yaitu:

Ho : $\mu \leq 65\%$
Ho: "Kinerja pegawai di Kecamatan Banjar, Kabupaten Pandeglang tercapai kurang/sama dengan 65% dari kriteria ideal yang ditetapkan".
BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian


Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2007 : 11). Adapun peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif karena variabel dari penelitian ini bersifat mandiri atau satu variabel, dan hasil penelitian ini nantinya tidak bermaksud untuk dijadikan bahan perbandingan, atau
menghubungkan dengan variabel lainnya. Sementara, digunakan pendekatan metode deskriptif kuantitatif dimaksudkan untuk melakukan eksplorasi dan klarifikasi mengenai masalah yang sedang diteliti, dengan jalan mendeskripsikan variabel yang berkaitan dengan masalah dan unit yang diteliti melalui kuantifikasi (Sugiyono, 2007 : 11).

3.2 Instrumen Penelitian


Sehingga, untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari setiap item instrumen diberi skor, yakni sebagai berikut.


Tabel 3.1
Skoring item instrumen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pilihan Jawaban</th>
<th>Skor</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sangat Setuju</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Setuju</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Tidak Setuju</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Sangat Tidak Setuju</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Suyitno (2007:68)

Untuk mempermudah dalam menemukan jawaban atas masalah-masalah yang telah diuraikan sebelumnya, berikut peneliti sajikan operasionalisasi variabel dalam bentuk kisi-kisi instrumen yakni sebagai berikut,

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variabel</th>
<th>Dimensi</th>
<th>Indikator</th>
<th>No. Item Instrumen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kinerja</td>
<td>Kualitas kerja</td>
<td>• Ketelitian</td>
<td>1,2,3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• kerapian</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• kecepatan kerja</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kuantitas kerja</td>
<td></td>
<td>• Target kerja</td>
<td>4,5,6,7,8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Kecepatan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Prosedur kerja jelas</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Capaian target</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Hasil kerja</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Pengertahuan Kerja</td>
<td></td>
<td>• Tupoksi pegawai</td>
<td>9,10,11,12</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Arahon pimpinan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Pemahaman tugas</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Kemampuan kerja</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kerja sama Tim</td>
<td></td>
<td>• Peninggnya kerja sama</td>
<td>13,14,15,16,17</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Koordinasi</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Kerjasama</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Variabel</td>
<td>Dimensi</td>
<td>Indikator</td>
<td>No. Item Instrumen</td>
</tr>
<tr>
<td>----------</td>
<td>---------</td>
<td>-----------</td>
<td>--------------------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>dimensi</td>
<td>dengan atasan</td>
<td>18,19,20,21</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Kerjasama dengan rekan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Hubungan dengan pegawai lain</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kreatifitas</td>
<td>• Inisiatif Kerja</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Ide-ide baru (inofatif)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Memberi perubahan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>• Memajukan kantor</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

3.2.1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

1) Data Primer, yaitu data yang langsung diperoleh peneliti melalui angket (kuesioner), wawancara (interview), dan observasi (pengamatan).

2) Data Sekunder, yaitu data yang tidak langsung diperoleh peneliti, namun diperoleh melalui orang lain maupun dokumen seperti, hasil penelitian yang relevan, laporan dan catatan-catatan perusahaan atau melalui informan yaitu, Pejabat/pimpinan serta Pegawai Kecamatan yang memberikan keterangan dan informasi kepada peneliti.

b. Sumber Data
1) Responden, yaitu Pegawai Kecamatan Banjar yang dilibatkan secara langsung dalam kegiatan penelitian ini untuk memperoleh gambaran atas materi yang dijadikan objek penelitian.

2) Literatur, yaitu data kepustakaan yang memiliki hubungan dengan penelitian.

3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Secara teknis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Metode observasi merupakan serangkaian pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap subyek atau obyek penelitian melalui mata, telinga, dan perasaan dengan melihat fakta-fakta fisik dari obyek yang diteliti dan mendapat masukan dari pihak-pihak terkait di dalam penelitian ini. Fakta-fakta dan informasi yang diperoleh secara langsung di lapangan dicatat dan dirangkum untuk dijadikan data sekunder sebagai data pendukung primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner.

b. Metode Wawancara

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan responden baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur untuk mendapatkan
gambaran serta informasi yang dibutuhkan sebagai data sekunder guna mendukung data primer yang telah peneliti dapatkan sebelumnya melalui kuesioner.

c. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sepenangkatan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Tujuan penyebaran kuesioner ialah menentukan informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Disamping pengisian itu, responden mengetahui informasi tertentu yang diminta. Pengisian kuesioner dilakukan sendiri oleh responden yaitu Pegawai.

d. Metode Kepustakaan

Metode kepustakaan digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan gambaran yang tepat terhadap penelitian ini menurut beberapa para ahli, yakni dengan cara mempelajari dan membaca buku-buku, literatur, serta karya ilmiah yang pernah dibuat dan dipublikasikan sebagai bahan referensi yang ada keterkaitan dengan penulisan penelitian ini.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

3.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Apabila pengumpulan data sudah dilakukan pada tahap sebelumnya, maka data yang sudah terkumpul harus diolah dan dianalisis. Pengolahan data dilakukan melalui beberapa proses yaitu sebagai berikut:
a. Editing. Hal ini berarti bahwa semua data yang diperoleh diteliti tentang kelengkapan dan kejelasan jawaban dari butir-butir pertanyaan yang telah dibuat;

b. Coding dan Scoring, merupakan usaha mengklasifikasi atau mengelompokkan jawaban responden berdasarkan macamnya, dengan cara memberikan kode terhadap jawaban responden dalam kuesioner sesuai dengan kategori masing-masing, kemudian diberikan skor dengan menggunakan skala likert.

c. Tabulating. Hal ini berarti menunjuk kepada kegiatan mengorganisasikan data ke dalam susunan-susunan tertentu berupa tabel-tabel dalam rangka penginterpretasian data sesuai dengan analisis yang dibutuhkan.

Setelah data selesai diolah, maka tahap selanjutnya adalah analisis data. Analisis data merupakan upaya peneliti untuk menyederhanakan dan menyajikan data dengan mengelompokkan dalam suatu bentuk yang berarti sehingga dapat mudah dipahami dan diinterpretasi oleh pembaca atau penguji. Dalam metode analisis yang digunakan oleh peneliti adalah dengan metode kuantitatif. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dari jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.
3.4.1 Uji Validitas


\[
r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}
\]

Keterangan :

\[r\] = Koefisien Korelasi Product Moment
\[
\sum X \quad = \quad \text{Jumlah Skor Dalam Sebaran X}
\]
\[
\sum Y \quad = \quad \text{Jumlah Skor Dalam Sebaran Y}
\]
\[
\sum XY \quad = \quad \text{Jumlah Hasil Kali Skor X dan Y yang Berpasangan}
\]
\[
\sum X^2 \quad = \quad \text{Jumlah Skor yang Dikuadratkan dalam Sebaran X}
\]
\[
\sum Y^2 \quad = \quad \text{Jumlah Skor yang Dikuadratkan dalam Sebaran Y}
\]
\[n\] = Jumlah Sampel
Menurut Sugiyono (2007 : 214), pedoman untuk dapat memberikan interpretasi terhadap tercapainya hipotesis terhadap interval koefisien korelasi, yakni sebagai berikut:

\[
\begin{align*}
0,00 - 0,199 & = \text{Sangat tidak tercapai / sangat rendah} \\
0,20 - 0,399 & = \text{Kurang tercapai / rendah} \\
0,40 - 0,599 & = \text{Sedang} \\
0,60 - 0,799 & = \text{Tercapai / kuat} \\
0,80 - 1,000 & = \text{Sangat tercapai / sangat kuat}
\end{align*}
\]

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan persyaratan pokok kedua dari instrumen pengumpulan data. Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan internal konsistensi dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach, yaitu penghitungan yang dilakukan dengan menghitung rata-rata interkoleksi di antara butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih dari 0.30 (Purwanto 2007 : 181). Dengan dilakukan uji reliabilitas, maka akan
menghasilkan instrumen yang tepat dan akurat. Apabila koefisien reliabilitas instrumen yang dihasilkan lebih besar, berarti instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang cukup baik. Pengujian Reliabilitas kuesioner pada penelitian ini menggunakan bantuan piranti lunak Statistic Program For Social Science (SPSS)

$$r_{xy} = \frac{n - 1}{n - n_y} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

Keterangan :

- $n$ = jumlah butir
- $S_i^2$ = variabel butir
- $S_T^2$ = variabel total

3.4.3 Uji Persentase (%)

Data yang terkumpul selanjutnya dilakukan pengolahan data untuk menghitung rata-rata kinerja pegawai. Selanjutnya data diolah pula dengan cara analisis kuantitatif. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan : Jumlah jawaban ($f$) dibagi dengan kemungkinan jawaban ($n$) dikalikan 100 %.

Pedoman penafsiran hasil pengolahan data sebagai berikut:
<table>
<thead>
<tr>
<th>Nilai Kuantitatif</th>
<th>Nilai Kualitatif</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100 %</td>
<td>Seluruhnya</td>
</tr>
<tr>
<td>99 %</td>
<td>Hampir seluruhnya</td>
</tr>
<tr>
<td>89 %</td>
<td>Sebagian besar</td>
</tr>
<tr>
<td>59 %</td>
<td>Lebih dari setengahnya</td>
</tr>
<tr>
<td>50 %</td>
<td>Setengahnya</td>
</tr>
<tr>
<td>49 %</td>
<td>Hampir seluruhnya</td>
</tr>
<tr>
<td>39 %</td>
<td>Sebagian kecil</td>
</tr>
<tr>
<td>9 %</td>
<td>Sedikit sekali</td>
</tr>
<tr>
<td>0 %</td>
<td>Tidak ada sama sekali</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Ahmad Supardi (1997:52)

3.4.3. Uji t-test

Pada penelitian ini, data yang diteliti bersifat data interval yaitu data yang jaraknya sama tetapi tidak memiliki nilai nol (0) absolut/mutlak. Kemudian, hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah hipotesis deskriptif yakni dugaan terhadap nilai satu variabel secara mandiri antara data sampel dan data populasinya sehingga untuk melakukan pengujian hipotesis deskriptif dipakai t-test satu sampel yaitu:

\[ t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{s / \sqrt{n}} \]

Keterangan:

- \( t \) = nilai \( t \) yang dihitung
- \( \mu_0 \) = nilai yang dihipotesiskan
- \( n \) = jumlah anggota sampel
- \( \bar{X} \) = nilai rata-rata
- \( s \) = simpangan baku sampel

Sumber: Sugiyono (2011:207)
3.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kecamatan Banjar, Kabupaten Pandeglang. Adapun waktu yang dilakukan dalam penelitian ini akan digambarkan oleh penulis sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Jadwal Penelitian**

<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>Kegiatan</th>
<th>Waktu Pelaksanaan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Desember 2011-Mei 2013</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Menentukan Judul</td>
<td>[ ]</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Pengumpulan data awal</td>
<td>[ ]</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Penyusunan Proposal</td>
<td>[ ]</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Seminar Proposal</td>
<td>[ ]</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Perbaikan Proposal</td>
<td>[ ]</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Pengumpulan data penelitian</td>
<td>[ ]</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Analisa data</td>
<td>[ ]</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Pembuatan Laporan</td>
<td>[ ]</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Sidang Skripsi</td>
<td>[ ]</td>
</tr>
</tbody>
</table>
BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Objek Penelitian

Kecamatan Banjar merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Pandeglang yang termasuk dalam wilayah Provinsi Banten. Wilayah kecamatan Banjar secara geografis terletak antara 06°29' - 06°36' lintang selatan dan 105°50' bujur timur, dengan luas daerah 28,70 km² atau sebesar 1,04% dari luas kabupaten Pandeglang. Kecamatan Banjar berjarak 12 km dari kecamatan Pandeglang sebagai ibukota kabupaten Pandeglang dan memiliki batas administrasi, sebagai berikut:

Utara : Kecamatan Majasari
Selatan: Kecamatan Mekarjaya
Barat : Kecamatan Cimanuk
Timur : Kabupaten lebak

Kecamatan Banjar secara administrasi terdiri dari 11 desa, 59 rukun warga(RW) dan 157 Rukun tetangga(RT). Desa Bandung merupakan Desa terkecil dengan luas 1,29 km, sedangkan Desa Citalahab merupakan Desa terbesar dengan laus wilayah 4,19 km²(1 km sama dengan 100 ha)
4.2 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Banjar

4.2.1 Keadaan Pegawai dan Fasilitas Kerja

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari, maka Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang dilaksanakan oleh 29 (Dua puluh sembilan) orang, yang rincian berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1.**

<table>
<thead>
<tr>
<th>NO</th>
<th>NAMA JABATAN</th>
<th>JUMLAH</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>Camat</td>
<td>1 orang</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>Sekcam</td>
<td>1 orang</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>Kasubag</td>
<td>2 orang</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>Kepala Seksi</td>
<td>5 orang</td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>Staf / Pelaksana</td>
<td>20 orang</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**JUMLAH**

| 29 orang |

Sumber : Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan diagram 4.1, sesuai dengan hasil tersebut diatas adalah Camat 1 orang, Sekretaris Camat 1 orang, Kasubag 2 orang, Kepala Seksi 5 orang, dan Staf Pelaksana sebanyak 20 orang. Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang memiliki jumlah pegawai relatif sedikit, mulai dari pimpinan sampai dengan staf.

Pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang yang dirinci berdasarkan Tingkat Pendidikan adalah sebagai berikut :
Tabel 4.2.
Pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

<table>
<thead>
<tr>
<th>NO</th>
<th>TINGKAT PENDIDIKAN</th>
<th>JUMLAH</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Pascasarjana (S.2)</td>
<td>2 orang</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Sarjana (S.1)</td>
<td>10 orang</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Setingkat SLTA</td>
<td>17 orang</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**JUMLAH**
29 orang

Sumber: Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan diagram 4.2, sesuai dengan hasil tersebut diatas adalah jumlah pegawai yang berpendidikan SLTA 17 orang, pegawai yang berpendidikan S.1 10 orang, dan pegawai yang berpendidikan S.2 2 orang. Jadi pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang di dominasi yang paling banyak status pendidikan SLTA sebanyak 17 orang.

Tabel 4.3.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<table>
<thead>
<tr>
<th>NO</th>
<th>JENIS KELAMIN</th>
<th>JUMLAH</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Perempuan</td>
<td>6 orang</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Laki-laki</td>
<td>23 orang</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Jumlah</strong></td>
<td></td>
<td>29 orang</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan tabel di atas, dari keseluruhan 29 responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini jika dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, responden pria terdapat 23 orang dan responden wanita terdapat 6 orang.
Untuk memperlancar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang, maka inventarisasi atau perlengkapan kerja yang ada adalah sebagai berikut:

<table>
<thead>
<tr>
<th>NO</th>
<th>NAMA BARANG</th>
<th>JUMLAH</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Tanah Bangunan Kantor Pemerintahan</td>
<td>60 m²</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Kendaraan Roda empat</td>
<td>3 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Sepeda Motor</td>
<td>5 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Computer/Laptop</td>
<td>5 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Mesin Ketik</td>
<td>1 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Lemari Penyimpanan</td>
<td>5 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Lemari kayu</td>
<td>3 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Rak Besi</td>
<td>2 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Mesin Hitung Elektronik/Calculator</td>
<td>10 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>Brankas</td>
<td>2 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Buffet</td>
<td>10 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Tabung Pemadam Api</td>
<td>1 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>White Board</td>
<td>3 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>Peta</td>
<td>3 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Meja Kerja Kayu</td>
<td>30 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>Kursi Kayu</td>
<td>80 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>Bangku Panjang Kayu</td>
<td>4 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>Meja Rapat</td>
<td>2 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>Meja Komputer</td>
<td>3 buah</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>Jam Dinding</td>
<td>10 buah</td>
</tr>
</tbody>
</table>
38. AC Split | 1 buah
39. Kipas Angin | 33 buah
40. Tape Recorder | 5 buah
41. Loudspeaker | 2 buah
42. Microphone | 7 buah
43. Lambang Garuda Pancasila | 2 buah
44. Gambar Presiden dan Wakil Presiden | 5 buah
45. Tiang Bendera | 1 buah
47. Dispenser | 3 buah
48. Mimbar/Podium | 1 buah
50. Karpet | 1 buah
52. Audio Amplifier | 1 buah
54. Printer | 3 buah
55. Pesawat Telephone | 2 buah

Sumber: Penelitian lapangan, 2012

4.2.2 Visi dan Misi

Visi
Terwujudnya masyarakat Indonesia yang TAAT BERNEGARA, BERBANGSA, DAN BERKEPRIBADIAN UTUH.

Misi
a) Meningkatkan kualitas pelayanan Publik
b) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia,
c) Mewujudkan tata kelola keperintahan yang bersih dan berwibawa.

4.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi
Kantor kecamatan memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

a. Koordinasi pemberdayaan masyarakat
b. Ketenteraman & kettertiban umum

c. Penegakan peraturan perundangan

d. Pemeliharaan prasarana & fasilitas umum

e. Kegiatan pemerintahan

f. Membina pemerintahan Desa/Kelurahan

Tugas dan fungsi Camat

Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang ditugaskan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi:

a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.

b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan kettertiban umum.

c. Mengkoordinasikan peneguran dan penegakan peraturan perundang-undangan.

d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.

e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan.

f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan.

g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.
Sekretaris Kecamatan

Sekretariat Kecamatan dipimpin oleh seorang Sekretaris Kecamatan yang selanjutnya disebut Sekcam yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat;

Sekretariat Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum, penyusunan perencanaan, pengelolaan administrasi keuangan dan kepegawaian.Dalam menyelenggarakan tugas SekretariatKecamatanmempunyai fungsi:

a. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian.

b. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat.

c. Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan.

d. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja.

e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian:

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Kecamatan. Sub Bagian
Umum dan kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan urusan umum dan kepegawaian, meliputi:

a. Pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan Kecamatan.
b. Pengelolaan kearsipan kecamatan.
c. Penyusunan bahan pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai.
d. Penyelenggaraan urusan umum dan pengelolaan administrasi kepegawaian.

Seksi Pemerintahan:

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat. Seksi Pemerintahan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pemerintahan. Dalam melaksanakan tugas, Seksi Pemerintahan mempunyai fungsii:

a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pemerintahan.
b. Penyusunan program dan kegiatan seksi pemerintahan.
c. Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang pemerintahan.
d. Penyelenggaraan kegiatan bidang pemerintahan.

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum:

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum (Trantib) dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat. Seksi Ketentraman
dan Ketertiban mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang ketentraman dan ketertiban umum. Dalam melaksanakan tugas, Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai fungsi:

a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang ketentraman dan ketertiban umum.

b. Penyusunan program dan kegiatan seksi ketentraman dan ketertiban.

c. Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang ketentraman dan ketertiban umum.

d. Penyelenggaraan kegiatan bidang ketentraman dan ketertiban umum.

4.3 Pengujian Persyaratan Statistik

4.3.1 Uji Validitas Instrument

Uji Validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kevaliditasan instrument menggambarkan bahwa suatu instrument benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep dan hasil pengukuran. Rumus uji validitas instrument (Sugiyono, 2011: 212) adalah:

\[
\tau_{xy} = \frac{n\Sigma x_i y_i - \left(\Sigma x_i\right)\left(\Sigma y_i\right)}{\sqrt{\left(n\Sigma x_i^2 - \left(\Sigma x_i\right)^2\right)\left(n\Sigma y_i^2 - \left(\Sigma y_i\right)^2\right)}}
\]

Keterangan:

\(\tau\) = Koefisien Korelasi Product Moment  
\(\Sigma X\) = Jumlah Skor Dalam Sebaran X
\[ \sum Y = \text{Jumlah Skor Dalam Sebaran } Y \]
\[ \sum XY = \text{Jumlah Hasil Kali Skor } X \text{ dan } Y \text{ yang Berpasangan} \]
\[ \sum X^2 = \text{Jumlah Skor yang Dikuadratkan dalam Sebaran } X \]
\[ \sum Y^2 = \text{Jumlah Skor yang Dikuadratkan dalam Sebaran } Y \]
\[ n = \text{Jumlah Sampel} \]

Keputusan pada sebuah butir pernyataan dapat dianggap valid hasilnya minimal 0,367. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini sebagai berikut:

### Tabel 4.5.
**Hasil Perhitungan Analisis Butir Validitas Instrument**

<table>
<thead>
<tr>
<th>No. Instrumen</th>
<th>( r_{mmb} )</th>
<th>( r_{tahd} (5%) )</th>
<th>Keterangan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0,4481</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>0,5079</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>0,2915</td>
<td></td>
<td>Tidak valid</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>0,496</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>0,4577</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>0,4929</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>0,5504</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>0,387</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>0,3481</td>
<td></td>
<td>Tidak valid</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>0,5628</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>0,2334</td>
<td></td>
<td>Tidak valid</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>0,518</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>0,5375</td>
<td></td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>0,4577</td>
<td>0,367</td>
<td>Valid</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Untuk mengetahui apakah signifikan atau tidak, maka $r_{hitung}$ tersebut perlu dibandingkan dengan nilai $r_{table}$, jika $r_{hitung}$ lebih besar dari pada $r_{table}$ maka perbedaan dan signifikan, sehingga instrumen dinyatakan valid. Berdasarkan tabel uji validitas diketahui bahwa instrumen nomor 3, 9, 11, dan 17 adalah instrumen yang tidak valid yang sudah dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} \leq r_{table}$ pada taraf signifikansi 5%. Dengan kata lain memiliki tingkat kesalahan 5%, artinya keempat instrument tersebut dihilangkan dan tidak perlu diganti karena indikator sudah terukur dari instrumen lainnya. Adapun item pernyataan yang lainnya semuanya valid sehingga selanjutnya bisa diuji dalam pengujian reliabilitas.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas Instrument
Guna menjaga kendala dari sebuah instrument atau alat ukut maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrument yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrument yang dinyatakan valid, sedangkan instrument yang dinyatakan tidak valid maka tidak bisa dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas dapat
menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai alphanya lebih dari 0,3.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabel 4.6. Statistik Reliabilitas</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Reliability Statistics</td>
</tr>
<tr>
<td>Cronbach’s Alpha</td>
</tr>
<tr>
<td>N of Items</td>
</tr>
<tr>
<td>0.483</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4.4 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, peneliti ingin menjelaskan dan menggambarkan kondisi yang ada di lapangan, terkait dengan penelitian ini yang bersifat deskriptif dengan menggunakan data kuantitatif berupa angka-angka yang dijadikan sebagai simbol untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang.

Selain untuk mengetahui penilaian kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang, hasil dari survey dan kuesioner akan menunjukkan indikator yang berpengaruh kuat terhadap kinerja Pegawai, kemudian hasilnya akan digunakan oleh peneliti untuk melihat persepsi pegawai mengenai kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang.

Selain hal tersebut di atas, dari hasil penelitian ini akan menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan dan memacu semangat bagi kinerja Pegawai dalam hal memperbaiki kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang. Jika
penilaian pegawai Kantor itu sendiri tentang Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai dengan harapan masyarakat maka kinerja pegawai Kantor dapat dikatakan memuaskan, jika pengelolaan yang diberikan oleh pihak Kantor Kecamatan Banjar Kab. Pandeglang belum sesuai harapan masyarakat, maka akan merimbeluk kekecewaan dan ketidakpuasan masyarakat pada pihak Kantor tersebut, dalam hal ini Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang.

Penilaian terhadap pelayanan berkualitas dapat dilakukan dengan melihat cara kerja yang dilakukan aparat/pegawai yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Misalnya pegawai dibidang Pelayanan publik yang berurusan langsung dengan masyarakat se-Kecamatan Banjar, dengan demikian masyarakat dapat melihat dan merasakan secara langsung cara kerja dari Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang.

4.4.1 Identitas Responden
Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang yakni sejumlah 29 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuhyaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu seluruh Pegawai di Kantor Kecamatan Banjar yang berjumlah 29 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam mengisi kuesioner, responden diminta untuk memberikan identitas diri sebagai penunjang data, dimana identitas diri meliputi Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan Terakhir.
Sumber: Pengolahan data 2012

Berdasarkan diagram 4.7, maka dapat diketahui jumlah responden sebanyak 29 orang, terdiri dari 23 orang (79,3%) laki-laki dan 6 orang (20,3%) perempuan.

Dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih banyak (79,3%) dibandingkan dengan jumlah perempuan (20,3%) yang ada di Kantor Kecamatan Banjar.
Sumber : Pengolahan data 2012

Berdasarkan gambar 4.8 maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden memiliki usia yang bervariasi, mulai dari usia 22 tahun hingga usia 50 tahun. Komposisi variasi usia responden dengan rincian tingkat usia 20-29 tahun sebanyak 6 orang (20,7%), tingkat usia 30-39 tahun sebanyak 17 orang (58,6%), tingkat usia 40-49 tahun sebanyak 4 orang (13,8%) dan untuk usia 50-59 tahun sebanyak 2 (6,9%) orang. Dari tabel di atas terlihat bahwa frekuensi terbesar responden jika dipresentasikan berada pada rentang usia 30-39 tahun sebesar 58,6 persen, sedangkan frekuensi terkecil responden berada pada rentang usia 50-59 tahun yaitu sebanyak 6,9 persen. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil yang dijadikan sampel oleh peneliti ialah usia produktif.
Berdasarkan gambar 4.9 maka dapat diketahui bahwa berdasarkan jenjang pendidikan responden berpendidikan SMA sebanyak 17 orang (58,6%), pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 10 orang (34,5%) dan pendidikan S-2 sebanyak 2 orang (6,9%). Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden yang berlatar belakang SMA sebesar 58,6%.

4.4.2 Analisis Data
    Dalam hal ini terdapat satu variabel. Dengan menggunakan teori Marihot Tua Efendi Harianjaja (2005:52). Dalam teorinya terdapat 5 indikator kinerja yang kemudian di uraikan dalam kuesioner, yaitu:
    a. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)
Kualitas pekerjaan merupakan tingkat sejauhmana pekerjaan itu baik atau buruk buat pegawai. Ini dapat dilihat dari segi ketelitian, kecepatan untuk menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kecepatan pegawai dalam bekerja.

b. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work)

Kuantitas pekerjaan adalah banyaknya beban pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan apa yang dibebankan.

c. Pengetahuan Kerja (Job Knowledge)

Pengetahuan kerja merupakan proses penempatan seorang pegawai yang disesuaikan dengan background pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka

d. Kerjasama Tim (Team Work)

Kerja sama tim dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal atau kerjasama antar pegawai, akan tetapi kerjasama secara horizontal pun merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi yaitu dimana pimpinan organisasi dan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan menghasilkan suatu hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.
e. Kreativitas (Creativity)

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaanya dengan cara-cara atau inisiatif sendiri dianggap efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan guna untuk melakukan perbaikan demi kemajuan organisasi.

Skala yang dipakai dalam kuesioner adalah skala likert, pilihan jawaban dalam angket terdiri dari 4 item yang memiliki option berbeda tetapi pointnya sama antara pernyataan satu sampai dengan dua puluh satu, yaitu option Sangat Setuju (SS) bernilai 4, option Setuju(S) bernilai 3, option Tidak Setuju (TS) bernilai 2 dan option Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Maka semakin tinggi nilai yang diperoleh, semakin efektif pula kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar. Pemaparan tanggapan dari masing-masing variabel digambarkan dalam bentuk tabel, disertai pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban dari pernyataan yang diajukan melalui kuesioner kepada responden, yaitu 29 responden.

Selanjutnya peneliti akan mendeskripsikan data dari hasil observasi penulis melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada Pegawai di Kantor Kecamatan Banjar, untuk mengetahui tanggapan mereka mengenai sejauh mana Kinerja Pegawai dalam hal ini dirinya dan pegawai lainnya yang ada di Kantor tersebut, adapun lebih lengkapnya peneliti menguraikannya dalam bentuk diagram disertai pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban dari pernyataan yang diajukan melalui kuesioner kepada responden.
4.4.3 Deskripsi Analisis Data

4.4.3.1 Pernyataan yang Berkaitan dengan Kualitas Kerja

Indikator pertama yang berkaitan dengan kualitas pegawai, indikator ini terdiri dari 3 (tiga) pernyataan yaitu ketelitian, kerapian dan kecepatan kerja. Pada pernyataan Pertama, Didapatkan data hasil penelitian:

Gambar 4.10
Ketelitian Pegawai

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sumber</th>
<th>pengolahan data tahun 2012 (kuesioner no.1)</th>
</tr>
</thead>
</table>

Berdasarkan Gambar 4.10, terlihat bahwa jawaban terbanyak responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (44,83%) dan yang menjawab setuju sebanyak 12 responden (41,38%).

Dari hasil jawaban di atas sangat setuju dan setuju merupakan jawaban terbanyak dengan persentase jawaban 86,21%, yang berarti bahwa pegawai bekerja
dengan ketelitian. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki anggapan telah bekerja dengan tingkat ketelitian yang baik. Berdasarkan observasi lapangan terlihat ketelitian pegawai terutama dalam hal membuat dan memilah surat menyurat yang dikategorikan ke dalam surat masuk dan surat keluar dalam sebuah buku ekspedisi.

Pernyataan Kedua...Didapatkan data hasil penelitian:

Gambar 4.11
Kerapian Pegawai

<p>| | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sangat Setuju</td>
<td>10,34%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Setuju</td>
<td>48,28%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tidak Setuju</td>
<td>27,59%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sangat Tdk Setuju</td>
<td>13,79%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.2)

Berdasarkan gambar 4.11, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban terbanyak responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat setuju 14 responden (48,28%) dan yang menjawab tidak setuju 8 responden (27,59%).
Dari hasil jawaban di atas sangat setuju dan setuju merupakan jawaban terbanyak dengan persentase sebesar 58.62%, yang berarti bahwa suasana lingkungan kantor kecamatan cukup nyaman dan rapih. Responden memiliki anggapan suasana di kantor cukup nyaman dan rapih hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dinamis. Berdasarkan observasi lapangan suasana nyaman dan rapih dapat terlihat dari penataan kantor yang rapih suasana kantor yang sejuk penuh dengan pohon-pohon rindang disekitar kantor hal ini menambah semangat kerja yang tinggi.

Pernyataan Ketiga, Didapatkan data hasil penelitian:

Gambar 4.12
Pelayanan Pegawai

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.3)
Berdasarkan gambar 4.12, sesuai dengan hasil kuesioner terlihat bahwa jawaban terbanyak responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat setuju sejumlah 7 responden (24,14%) dan yang setuju 18 responden (62,07%).

Dari hasil jawaban di atas sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 86,21 % bahwa pegawai telah bekerja dengan cepat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini memungkinkan bahwa responden menilai pegawai memiliki kecepatan penyelesaian pekerjaan yang baik. Berdasarkan observasi di lapangan kinerja pegawai telah maksimal dalam memberikan pelayanan terutama dalam pembuatan dokumen-dokumen penting yang dibutuhkan masyarakat, tidak perlu menunggu sampai berhari-hari dalam hitungan jam sudah bisa selesai sehingga dapat ditunggu hari itu juga.

4.4.3.2 Pernyataan yang berkaitan dengan Kuantitas Kerja Pegawai

Terdapat lima pernyataan yang berhubungan dengan indikator kuantitas kerja yaitu target kerja, kecepatan, prosedur kerja jelas dan capaian target.

Pernyataan Periama, Saya melaksanakan tugas sesuai dengan target (beban kerja) yang di tentukan. Didapatkan data penelitian :
Gambar 4.13
Target Beban Kerja

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no. 4)

Berdasarkan Gambar 4.13, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban terbanyak responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab tidak setuju 7 responden (24,14%) dan yang menjawab setuju 22 responden (75,86%).

Dari hasil jawaban di atas seluruh responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 100% yang berarti bahwa seluruh pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan target (beban) kerja yang telah diberikan. Dari hasil jawaban tersebut dapat dibuktikan mayoritas responden menyatakan memiliki target (beban) kerja dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat. Berdasarkan observasi lapangan ketercapaian target beban kerja pegawai
disebabkan kualitas sumber daya pegawainya masih banyak yang tergolong muda sehingga semangat kerjanya cukup baik selain itu juga pimpinan menerapkan Metode Reward (ganjaran) dan Punishment (hukuman) berupa teguran sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai target.

Pernyataan Kedua. Setiap tugas yang diberikan dilaksanakan dengan cepat. Didapatkan data hasil penelitian:

Gambar 4.14
Kecepatan Kerja Pegawai

![Bar Chart]

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.5)

Berdasarkan diagram 4.14, sesuai dengan hasil kuesioner didapatkan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat setuju 8 responden (27,59%), setuju 13 responden (44,82%), tidak setuju sebanyak 8 (27,59%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
Dari hasil jawaban di atas sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan porsentase jawaban sebesar 72,41 % yang berarti bahwa pegawai mengerjakan pekerjaannya dalam waktu yang relatif singkat (cepat).

Berdasarkan observasi lapangan pegawai mengerjakan pekerjaannya dalam waktu yang relatif singkat disebabkan selain pimpinan menerapkan Metode Reward (ganjaran) dan Punishment (hukuman) berupa teguran juga di dukung oleh kualitas sumberdaya maupun yang kebanyakan masih tergolong muda sehingga pegawai semangat serta termotivasi untuk mencapai target.

Pernyataan Ketiga, Prosedur pelaksanaan kerja yang diberikan kepada pegawai cukup jelas. Didapatkan data hasil penelitian:

Gambar 4.15
Prosedur Kerja Yang Jelas

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.6)
Berdasarkan Gambar 4.15, sesuai dengan hasil jawaban kuesioner didapatkan bahwa jawaban terbanyak responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat setuju 11 responden (37.93%) dan setuju 10 responden (34.48%).

Dari hasil jawaban di atas sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 72.41 % yang berarti bahwa prosedur pekerjaan yang diberikan kepada pegawai cukup jelas. Berdasarkan observasi lapangan Prosedur pelaksanaan kerja yang diberikan kepada pegawai cukup jelas disebabkan pimpinan kantor dalam hal ini camat setiap mengawali pekerjaan selalu mengadakan pembekalan kepada bawahan mereka terutama lewat apel pagi menjelang masuk kerja.

Pernyataan Keempat, Saya dapat mencapai target dengan yang diharapkan sebelumnya. Didapatkan data hasil penelitian:
Berdasarkan Gambar 4.16, sesuai dengan hasil kuesioner, dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak responden menjawab sangat setuju 11 responden (37,93%) dan responden yang menjawab setuju sebanyak 51,72%.

Berdasarkan observasi lapangan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 89,70 % yang berarti bahwa pegawai sepenuhnya memenuhi capaian target sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini memungkinkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa Pegawai Kantor mempelajari target kerja dengan baik dan pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan benar.
Pernyataan Kelima, Hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Dapatkan data hasil penelitian:

Gambar 4.17
Hasil Pekerjaan

![Hasil Pekerjaan](image)

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.8)

Berdasarkan Gambar 4.17, sesuai dengan hasil kuesioner, dapat dilihat bahwa jawaban responden paling banyak menjawab setuju sejumlah 22 responden (75,86%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 responden (20,69%).

Berdasarkan observasi lapangan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 75,86%, yang berarti bahwa pegawai berpendapat hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan responden memiliki anggapan bahwa Pegawai Kantor telah melaksanakan pekerjaan dengan hasil sesuai dengan yang diharapkan.
4.4.3.3 Pernyataan yang berkaitan dengan Pengetahuan Kerja Pegawai

Hasil Jawaban Responden, terdapat empat pernyataan yang berkaitan dengan indikator Pengetahuan Kerja Pegawai yaitu Tupoksi pegawai, Arahan pimpinan, Pemahaman tugas dan Kemampuan kerja. Pertama, Saya dapat mengerjakan semua pekerjaan sesuai tupoksi yang ada. Didapatkan data hasil penelitian:

Gambar 4.18

Tupoksi Pegawai

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.9)

Berdasarkan Gambar 4.9, sesuai dengan hasil kuesioner, dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak responden menjawab sangat setuju sejumlah 8 responden (27,59%), setuju 20 responden (68,96%).
Dari hasil jawaban di atas sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 96,55 %, yang berarti bahwa, pegawai kecamatan dapat mengerjakan semua pekerjaan sesuai tupoksi yang ada.

Berdasarkan observasi lapangan seluruh pegawai sudah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi kerja hal ini terlihat dari pembagian kerja pegawai disesuaikan dengan keahlian dan latar belakang pendidikan pegawai.

Pernyataan kedua, Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan arahan dari pimpinan.Didapatkan data hasil penelitian :

**Tabel 4.19**

Sesuai Dengan Arahan Pimpinan

<p>| | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sangat Setuju</td>
<td>20,69%</td>
</tr>
<tr>
<td>Setuju</td>
<td>78,31%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tidak Setuju</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sangat Tidak Setuju</td>
<td>0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.10)
Berdasarkan diagram 4.19, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (78,31%) dan yang menjawab sangat setuju 6 responden (20,69%). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban di atas seluruh responden menyatakan setuju dan sangat setuju yang berarti bahwa pegawai merasa sudah rajin mengikuti karyawan yang sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan observasi lapangan pimpinan dalam hal ini cuma setiap pagi menjelang masuk selalu memberikan arahan kepada pegawai sehingga tidak ada pekerja yang asal bekerja.

Pernyataan ketiga, Saya dapat memahami pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinan. Didapatkan data hasil penelitian:
Berdasarkan Gambar 4.20, sesuai dengan hasil kuesioner, dapat kita lihat bahwa jawaban terbanyak responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab setuju 12 responden (41,37%) dan yang menjawab tidak setuju 8 responden (27,59%).

Dari hasil jawaban di atas sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 65,51 % yang berarti bahwa pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinannya.Berdasarkan observasi lapangan pemahaman yang baik terhadap pekerjaan pegawai disebabkan pimpinan selalu memberikan arahan dan standar ketercapaian kerja kepada pegawai.
Pernyataan *Keempat*, Pekerjaan yang ada sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya. Didapatkan data hasil penelitian:

Gambar 4.21
Kemampuan Kerja

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no. 12)

Berdasarkan Gambar 4.21, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban terbanyak responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab setuju 14 responden (48,28%) dan yang menjawab tidak setuju 13 responden (44,8%).

Berdasarkan observasi lapangan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 55,20 %, yang berarti bahwa, sebagian besar pegawai beranggapan pekerjaan yang dikerjakan saat ini sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya.
4.4.3.4 Pernyataan yang berkaitan dengan Kerjasama Tim Pegawai

Hasil Jawaban Responden, terdapat lima pernyataan yang berkaitan dengan indikator Kerjasama Tim yaitu Pentingnya kerja sama, Koordinasi, Kerjasama dengan atasan, Kerjasama dengan rekan dan Hubungan dengan pegawai lain.

Pernyataan Pertama, Kerjasama tim merupakan hal penting bagi jalannya sebuah organisasi. Didapatkan data penelitian:

Gambar 4.22
Pentingnya Kerjasama

Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.13)

Berdasarkan diagram 4.22, sesuai dengan hasil kuesioner, dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat setuju sejumlah 12 responden (41,37%) dan yang menjawab setuju 11 responden (37,93%).
Berdasarkan observasi lapangan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 79,30 %, yang berarti bahwa, menurut pegawai penting sekali dengan adanya kerjasama tim didalam Kantor/organisasi, Hal ini memungkinkan beberapa responden memiliki anggapan bahwa perlunya kerjasama tim untuk mewujudkan/menyelesaikan pekerjaan yang baik.

Pernyataan Kedua. Dalam melaksanakan pekerjaan selalu berkoordinasi dengan sesama pegawai pada saat pelaksanaan tugas pekerjaan. Didapatkan data penelitian:

Gambar 4.23
Koordinasi

![Koordinasi Chart]

Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.14)
Berdasarkan diagram 4.23, sesuai dengan hasil kuesioner, dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak responden yang menjawab setuju 15 responden (51,71%), menjawab tidak setuju 8 responden (27,59%).

Berdasarkan observasi lapangan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan porsentase jawaban sebesar 68,96 %, yang berarti bahwa, sebagian pegawai kantor tersebut dengan pemimpin selalu berdiskusi dengan atasannya.

Pernyataan ketiga, Pimpinan dan saya saling memberikan terobosan-terobosan yang baru untuk kemajuan kantor. Didapatkan data penelitian:

Gambar 4.24
Kerjasama dengan Atasan

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.15)
Berdasarkan diagram 4.24, sesuai dengan hasil kuesioner, didapatkan bahwa jawaban terbanyak responden menjawab setuju 11 responden (37,93%) dan menjawab tidak setuju 8 responden (27,59%).

Berdasarkan observasi lapangan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 62,06 %. Hal ini menunjukkan bahwa, pegawai dalam melaksanakan tugasnya telah bekerja sama dengan atasan (pimpinan) untuk memajukan kontor.

Pernyataan keempat, Pimpinan dan saya saling memberikan terobosan-terobosan yang baru untuk kemajuan kantor. Didapatkan data penelitian:

Gambar 4.25
Permasalahan Kerja

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.16)
Berdasarkan diagram 4.25, sesuai dengan hasil kuesioner, didapatkan bahwa jawaban terbanyak responden menjawab sangat setuju sejumlah 8 responden (27,59%), setuju 17 responden (58,61%).

Berdasarkan observasi lapangan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 86,20 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam mencelaik Permasalahan kerja selalu dilakukan secara bersama.

Gambar 4.26
Hubungan Kerja Pegawai

Sumber : Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.17)
Berdasarkan Diagram 4.26, sesuai dengan hasil kuesioner, didapatkan bahwa jawaban terbanyak responden menjawab sangat setuju sejumlah 8 responden (27,59%), setuju 17 responden (62,06%).

Berdasarkan observasi lapangan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 89,65 %. Hal ini menunjukkan bahwa, hubungan kerja pegawai berjalan dengan baik.

4.3.3.5. Pernyataan yang berkaitan dengan Kreatifitas Pegawai.

Hasil Jawaban Responden, terdapat enam pernyataan yang berhubungan dengan indikator kreatifitas. Didapatkan data penelitian:

Gambar 4.27
Kreatifitas Pegawai

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.18)
Berdasarkan diagram 4.27, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban terbanyak responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab setuju 15 responden (51,72%), menjawab sangat setuju 8 responden (27,59%).

Berdasarkan observasi lapangan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 79,31%. Hal ini menunjukkan bahwa, pegawai bekerja tanpa menunggu perintah yang diberikan oleh atasan berarti pegawai Kantor sudah dapat di nilai baik dari segi kreatifitas.

Kedua, Memunculkan ide-ide baru pekerjaan yang lebih cepat dan tepat merupakan hal yang saya kerjakan. Didapatkan data penelitian:

**Tabel 4.28**  
Ide-Ide Baru

![Diagram Ide-Ide Baru](image)

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.19)
Berdasarkan diagram 4.28, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban terbanyak responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab tidak setuju 9 responden (31,03%), menjawab setuju 17 responden (58.62%).

Berdasarkan observasi lapangan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 65.52%. Hal ini menunjukkan bahwa, pegawai selalu menunjukkan ide-ide baru pekerjaan yang lebih cepat dan tepat berarti pegawai Kantor sudah dapat dinilai baik dari segi kreativitas.

Ketiga, Saya dapat memberikan perubahan-perubahan dalam memajukan Kantor. Didapatkan data penelitian:
Diagram 4.29
Melakukan Perubahan dalam Pekerjaan

<table>
<thead>
<tr>
<th>Setuju</th>
<th>65.51%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tidak Setuju</td>
<td>13.75%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sangat Tidak Setuju</td>
<td>3.45%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sangat Setuju</td>
<td>17.25%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no.20)

Berdasarkan diagram 4.29, sesuai dengan hasil kuesioner, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab setuju sejumlah 19 responden (65,5%), menjawab sangat setuju 5 responden (17,25%).

Berdasarkan observasi lapangan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase jawaban sebesar 82,75%, yang berarti bahwa pegawai berpendapat dapat memberikan perubahan-perubahan dalam usaha memajukan Kantor.

Keempat. Segala pekerjaan yang dikerjakan saya selalu mempengaruhi kemajuan kantor. Didapatkan data penelitian:
Diagram 4.30
Mempengaruhi Pekerjaan Kantor

Sumber: Pengolahan data, 2012 (kuesioner no. 21)

Berdasarkan diagram 4.30, sesuai dengan hasil kuesioner yang dilakukan bahwa jawaban responden untuk pertanyaan tersebut adalah yang menjawab sangat tidak setuju 7 responden (24,13%) dan yang menjawab setuju 16 responden (55,17%).

Berdasarkan observasi lapangan sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan porsentase jawaban sebesar 76,07 %, yang berarti bahwa, hal ini berarti hasil pekerjaan pegawai selalu mempengaruhi kemajuan kantor.

4.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian yang berjudul Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banjar kebupaten Pandeglang ini adalah sebagai berikut;
"Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang nilai yang dihipotesiskan adalah kurang dari atau sama dengan 65%"

Pengujian hipotesis yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini menggunakan rumus t-test satu sampel. Adapun perhitungan pengujian hipotesis adalah melalui tahap-tahap sebagai berikut:

a. Skor ideal yang harus diperoleh dalam jawaban-jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam bentuk kuesioner untuk mengetahui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banjar. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian adalah sebagai berikut:

\[ 4 \times 29 \times 21 = 2436 \]

Keterangananya adalah 4 = nilai tertinggi dari setiap pilihan jawaban pernyataan yang diajukan pada responden (kriteria penelitian skor ini adalah berdasarkan pada skala likert), 29 = jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini, dan 21 = jumlah pernyataan yang diajukan kepada responden dalam kuesioner (jumlah item responden). Rata-rata dari skor ideal penelitian tersebut adalah 2436 : 29 = 84. Sedangkan skor penelitian adalah sebesar 1805. Dengan demikian rata-rata skor Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar adalah 1805 : 29 = 62,24 maka dalam persentase menjadi \( \frac{62.24}{84} \times 100\% = 74.09 \% \) sehingga Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjars adalah tercapai di atas 65%.
1. Dalam variabel penelitian tentang Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar nilai yang dihipotesiskan adalah kurang dari atau sama dengan 65% (0.65 \times 84) = 54.6 Hipotesis statistiknya dapat dirumuskan sebagai berikut:

✓ Ho untuk memprediksi \( \mu \) lebih rendah atau sama dengan 65% dari skor ideal.

✓ Ha untuk memprediksi lebih tinggi dari 65% dari skor ideal / yang diharapkan.

Dari hal ini, maka:

\[
\begin{align*}
Ho: & \; \mu < 65\% \leq 0.65 \times 84 = 54.6 \\
Ha: & \; \mu \geq 65\% \geq 0.65 \times 84 = 54.6
\end{align*}
\]

2. Pengujian hipotesis menggunakan rumus t-test satu sampel adalah sebagai berikut:

Diketahui: \( \overline{X} = \frac{1805}{29} = 62.24 \)

\[
\begin{align*}
\mu_o &= 54.6 \\
\sigma^2 &= 12.47 \\
s &= 3.53 \\
n &= 29
\end{align*}
\]

Jawab: \[ t = \frac{\overline{X} - \mu_o}{\frac{s}{\sqrt{n}}} = \frac{62.24 - 54.6}{\frac{3.53}{\sqrt{29}}} \]

\[ t = \frac{7.64}{0.66} = 11.57 \]
Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t table dengan derajat kebebasan (dk) = n – 1 = 29 – 1 = 28 dengan taraf kesalahan α = 5% untuk uji satu pihak kiri maka harga t tablenya yaitu 2,048, karena harga t hitung lebih besar dari t-table (11,57 > 2,048) dan jatuh pada penerimaan Ha, maka hipotesis keroja (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Harga 11,57 terletak pada daerah penerimaan Ha. Berikut adalah gambar kurva daerah penerimaannya.

4.5. Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, hal yang paling penting dan diutamakan adalah menjawab rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti di awal penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, kita dapat melihatnya dari hasil penghitungan dengan menggunakan seperti dalam perhitungan t-test satu sampel. Berdasarkan penghitungan pada pengujian hipotesis t-test satu variabel didapatkan bahwa ternyata t-hitung lebih besar dari t-table, dan hal itu dapat diartikan bahwa Ha diterima, karena mencapai 74,09% dari angka minimal 65%. Hasil ini didapat dari
hasil bagi antara rerata skor penelitian dengan rerata skor ideal 62,24 : 84 = 0,7409 X 100% maka dalam prosentase menjadi 74,09%.

Sehingga interpretasi yang tepat untuk menjawab rumusan masalah yang menjadi substansi dari penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Kecamatan Banjar adalah baik. Karena sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan adalah hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel (11,57≥2,048 ), hal ini berarti Ha diterima.

4.6. Pembahasan


Untuk pembahasan, penulis menjawab rumusan masalah pada bab sebelumnya yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sejauh ini kinerja Pegawai Negeri di Kecamatan Banjar berjalan dengan baik, karena masih ada pegawai kantor yang produktif dan kreatif dalam bekerja di dalam kantor, itu terjadi karena pegawai terampil. Berdasarkan hasil penelitian dan penghitungan hipotesis diketahui bahwa hipotesis yang peneliti ajukan mencapai target,karena ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar lebih besar dari 65% atau mencapai 74,09 %. Hal ini membuktikan bahwa Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar berjalan dengan
baik. Baik dalam kinerja pegawai, partisipasi masyarakat, sarana dan prasarana, komunikasi koordinasi, maupun tingkat kecukupan sumber daya manusia dalam menunjang kinerja di Kecamatan Banjar. Hasil itu didapat dari perhitungan dalam analisis variabel penelitian dengan diawali mencari skor ideal.

2. Dalam mencari skor ideal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 

\[ 4 \times 29 \times 21 = 2436 \]

dimana:

- 4 adalah skor teringgi jawaban responden
- 29 adalah jumlah responden, dan
- 21 adalah jumlah kuesioner

Sedangkan nilai skor perhitungan adalah sebesar 1805 (lihat lampiran tabel distribusi data). Skor penelitian adalah jumlah total nilai seluruh pernyataan yang dijawab oleh seluruh responden. Oleh karena itu, nilai Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar dapat dihitung sebagai berikut : 

\[ 1805 : 2436 = 0,7409 \]

maka dalam prosentase menjadi 74,09%.

Maka berdasarkan pada bahasan sebelumnya menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima karena dari perhitungan data yang terkumpul dapat diketahui bahwa nilai analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar adalah lebih besar dari 65% atau mencapai 74,09%.
BAB V
PENUTUP

5.1. Simpulan

Setelah menganalisa pada pembahasan kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang, maka kesimpulan yang berhasil didapatkan sebagai hasil penelitian adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kinerja Pegawai di kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang dapat dinilai baik dari yang diharapkan. Dalam hal ini skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 29 \times 21 = 2436$. (4 merupakan nilai tertinggi dari item pertanyaan yang ada, 29 merupakan jumlah responden yang ada, dan 21 merupakan jumlah item pertanyaan yang ada). Sedangkan skor hasil penelitian berdasarkan data yang terkumpul adalah 1805. Dengan demikian Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang adalah jumlah data yang terkumpul dibagi skor ideal yaitu $\frac{1805}{2436} \approx 0.7409$ atau 74.09%.

Hasil kinerja pegawai terkait di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang sudah dapat di bilang baik, karena Karena sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan adalah hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel (11.57 ≥ 2.048), hal ini berarti Ha diterima, nilai analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar adalah lebih besar dari 65% atau mencapai 74.09%. Indikator kinerja yang mengukur tentang baik buruknya pegawai dalam bekerja di pengaruhi oleh faktor seperti; a) Kualitas pegawai, b) kuantitas pegawai, c) pengetahuan kerja pegawai, d) kerja sama tim, dan
e) kreatifitas pegawai. Dan hasil dari indikator tersebut Pegawai di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang dapat di nilai baik dalam hal kinerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang berjudul "Kinerja Pegawai Di Kecamatan Banjar Kabupaten Pandeglang, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, untuk itu pembagian kerja berdasarkan latar belakang pendidikan dan kemampuan pegawai sangat diperlukan karena mempengaruhi bentuk pelayanan pegawai terhadap masyarakat sehingga masyarakat merasa puas dan senang atas apa yang di layani oleh pegawai Kantor.

2. Melakukan evaluasi secara terus menerus, dapat membantu apakah tujuan yang telah ditargetkan itu dapat tercapai menurut jadwal waktu yang telah ditetapkan. Sehingga ketercapaian target dan kemajuan sampai dimana keberhasilan usaha yang dijalankan selama ini dapat di ukur.