

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**



**OLEH**

**AZHAR ABBAS**  
**NIM. 10875003203**

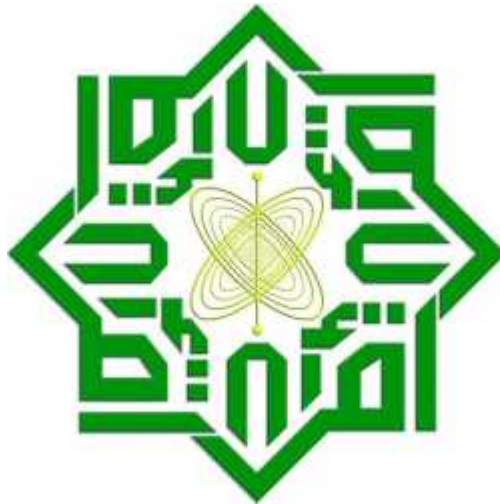
**PROGRAM S.1**  
**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**2012**

# SKRIPSI

## ANALISI PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana  
Ilmu Administrasi Negara Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH

AZHAR ABBAS  
NIM. 10875003203

PROGRAM S.1  
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2012

**ABSTRAK**  
**ANALISIS PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS**  
**PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN**  
**KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**OLEH : AZHAR ABBAS**

*Prestasi kerja pegawai merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai suatu hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja menjadi hal yang sangat pokok dalam suatu organisasi, dengan adanya prestasi kerja tersebut pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih tekun, teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dengan waktu yang ditentukan. Prestasi sangat perlu karena apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan prestasi kerja. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode kualitatif yang merupakan analisis diskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan dan mengelompokkan data sesuai dengan tema dan jenis masing-masing, kemudian menyajikan data kedalam bentuk tabel maupun kedalam bentuk teks, selanjutnya menganalisa data yang terkumpul dengan pengukuran teknik skala likert kemudian diambil kesimpulan.. Prestasi kerja dalam penelitian ini diukur 4 indikator yaitu kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan dan kepemimpinan, hasil penelitian menunjukkan faktor yang menjadi dimensi petunjuk prestasi kerja adalah kerja sama ( $r=807^{**}$ ) yang paling baik. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir termasuk dalam kategori cukup baik hal ini dibuktikan dengan hasil penghitungan menggunakan Analisis deskriptif kualitatif dimana hasil dari penilaian prestasi kerja sebesar 69,68%, dan diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan.*

# DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	13
1.3. Tujuan Penelitian .....	14
1.4. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II : TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2. Undang-Undang Tentang Pegawai Negeri Sipil .....	15
2.2.1 UU Tentang PNS Nomor 8 Pada Pasal 28 .....	15
2.3. Pengertian Prestasi Kerja.....	17
2.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	21
2.5. Penilaian Prestasi Kerja .....	22
2.6. Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja .....	25
2.6.1. Kerja Sama .....	25
2.6.2. Tanggung Jawab.....	28
2.6.3. Kedisiplinan .....	31
2.6.4. Kepemimpinan .....	36
2.7. Konsepsi Operasional .....	38
2.8. Variabel Penelitian .....	41
2.9. Hipotesis .....	42

<b>BAB III</b>	<b>: METODE PENELITIAN</b>	
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
3.2.	Jenis dan Sumber Data .....	43
3.3.	Populasi dan Sampel.....	43
3.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.5.	Analisis Data .....	45
<b>BAB IV</b>	<b>: GAMBARAN UMUM PENELITIAN</b>	
4.1.	Sejarah Singkat Kabupaten Indragiri Hilir .....	47
4.1.1.	Sejarah Kabupaten Indragiri Hilir Sebelum Kemerdekaan.....	47
4.1.2.	Sejarah Kabupaten Indragiri Hilir Priode Setelah Berdirinya Indonesia .....	49
4.1.3.	Pemekaran Kabupaten Indragiri Hilir.....	49
4.1.4.	Persiapan Kabupaten Indragiri Hilir.....	49
4.2.	Letak Geografis .....	50
4.3.	Penduduk .....	50
4.4.	Visi Misi Kabupaten Indragiri Hilir .....	51
4.5.	Struktur Organisasi .....	53
4.6.	Bagian Unit Kerja.....	55
4.7.	Pembagian Tugas Unit Kerja.....	55
<b>BAB V</b>	<b>: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1.	Identitas Responden.....	65
5.1.1.	Jenjang Pendidikan Responden .....	65
5.1.2.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
5.1.3.	Identitas Responden Berdasarkan Umur .....	66
5.1.4.	Identitas Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	67
5.1.5.	Identitas Responden Yang Mengikuti Diklat dan Yang Tidak Mengikuti Diklat .....	68
5.1.6.	Identitas Responden Berdasarkan Agama .....	68
5.1.7.	Identitas Responden Berdasarkan Suku .....	69
5.2.	Analisis Prestasi Kerja.....	70

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1. Kesimpulan.....	140
6.2. Saran .....	142

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Data Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.....	6
Tabel 1.2 : Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdaganga Kabupaten Indragiri Hilir .....	7
Tabel 1.3 : Rekapitulasi Absen Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir Priode Januari – Oktober 2011 .....	9
Tabel 1.4 : Realisasi Program Beberapa Bidang Tahun 2010-2011 .....	11
Tabel 3.1 : Populasi dan Sampel.....	44
Tabel 5.1 : Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	65
Tabel 5.2 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 5.3 : Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 5.4 : Identitas Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	67
Tabel 5.5 : Identitas Responden Berdasarkan Yang Pernah Mengikuti Diklat dan Tidak Pernah Mengikuti Diklat.....	68
Tabel 5.6 : Identitas Responden Berdasarkan Agama .....	69
Tabel 5.7 : Identitas Responden Berdasarkan Suku.....	69
Tabel 5.8 : Tanggapan responden tentang kerja sama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor .....	72
Tabel 5.9 : Tanggapan responden tentang pegawai hanya membantu pekerjaan pegawai yang membantu pekerjaannya.....	73
Tabel 5.10: Tanggapan responden tentang keinginan pegawai untuk dikritik.....	74
Tabel 5.11: Tanggapan responden tentang kerja sama pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja .....	75
Tabel 5.12: Tanggapan responden tentang perlunya tim kerja sama dalam meningkatkan prestasi kerja.....	76
Tabel 5.13: Tanggapan responden tentang pegawai lebih suka bekerja sama dengan pegawai yang sesuku .....	77
Tabel 5.14: Tanggapan responden tentang pegawai tidak suka bekerja sama dengan pegawai yang berbeda pandangan	

politik dengannya.....	78
Tabel 5.15: Tanggapan responden tentang kerja sama pegawai akan lebih baik apabila niatnya ikhlas tanpa ada kepentingan lain.....	79
Tabel 5.16: Tanggapan responden tentang giat bekerja sama apabila diawasi oleh pimpinan.....	80
Tabel 5.17: Rekapitulasi jawaban responden dilihat dari indikator kerja sama .....	81
Tabel 5.18: Uji deskriptif variabel kerja sama.....	82
Tabel 5.19: Frekuensi tahap kerja sama.....	83
Tabel 5.20: Tanggapan responden tentang kesanggupan pegawai menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya .....	85
Tabel 5.21: Tanggapan responden tentang pegawai yang terkadang-kadang menunda-nunda pekerjaan kantor karena ada urusan diluar kantor.....	86
Tabel 5.22: Tanggapan responden tentang kesanggupan pegawai menyelesaikan tugas dengan benar tanpa perlu pengawasan .....	87
Tabel 5.23: Tanggapan responden tentang sifat tanggung jawab berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja .....	88
Tabel 5.24: Tanggapan responden tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan pribadi tetapi juga untuk kepentingan organisasi.....	89
Tabel 5.25: Tanggapan responden tentang tanggung jawab pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik apabila diberi uang tambahan dari masyarakat.....	90
Tabel 5.26: Tanggapan responden tentang pegawai yang terkadang melimpahkan tanggung jawab kepada pegawai lainya .....	91
Tabel 5.27: Tanggapan responden tentang komitmen yang tinggi yang dimiliki pegawai untuk meemajukan organisasi .....	92
Tabel 5.28: Tanggapan responden tentang usaha yang dilakukan pegawai untuk selalu bekerja sama sesuai dengan peraturan dan tujuan yang berlaku .....	93
Tabel 5.29: Rekapitulasi jawaban responden dilihat dari indikator tanggung jawab .....	94



Tabel 5.30: Uji deskriptif indikator tanggung jawab .....	96
Tabel 5.31: Frekuensi tahap tanggung jawab.....	97
Tabel 5.32: Tanggapan responden tentang tingkat kepatuhan pegawai dalam mematuhi jam masuk kerja dan pulang kerja .....	99
Tabel 5.33: Tanggapan responden tentang pemanfaatan waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan .....	100
Tabel 5.34: Tanggapan responden tentang penyelesaian pekerjaan kantor selalu tepat waktu .....	101
Tabel 5.35: Tanggapan responden tentang kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja .....	102
Tabel 5.36: Tanggapan responden tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas berpengaruh terhadap prestasi kerja .....	103
Tabel 5.37: Tanggapan responden tentang pegawai yang sering keluar kantor pada jam kerja karena kepentingan lain .....	104
Tabel 5.38: Tanggapan responden tentang apel pagi/sore hanya membuang-buang waktu .....	105
Tabel 5.39: Rekapitulasi jawaban responden dilihat dari indikator kedisiplinan .....	106
Tabel 5.40: Uji deskriptif indikator kedisiplinan.....	108
Tabel 5.41: Frekuensi tahap kedisiplinan.....	109
Tabel 5.42: Tanggapan responden tentang ketepatan pimpinan mematuhi jam masuk kerja dan pulang kerja .....	111
Tabel 5.43: Tanggapan responden tentang pemberian penghargaan oleh pimpinan kepada bawahan yang berprestasi .....	112
Tabel 5.44: Tanggapan responden tentang teladan pimpinan dalam memberikan contoh kebaikan kepada bawahan .....	113
Tabel 5.45: Tanggapan responden tentang kebijakan yang diambil oleh pimpinan selalu tepat .....	114
Tabel 5.46: Tanggapan responden tentang pendekatan yang dilakukan pegawai kepada pimpinan dengan maksud untuk kenaikan pangkat .....	115
Tabel 5.47: Tanggapan responden tentang sifat adil dan tidak	

	pilih kasih pimpinan antara pegawai satu dengan pegawai lain .....	116
Tabel 5.48:	Tanggapan responden tentang kemauan pimpinan untuk menerima masukan dari bawahan.....	117
Tabel 5.49:	Tanggapan responden tentang pimpinan bersedia bekerja sama dengan bawahan.....	119
Tabel 5.50:	Rekapitulasi jawaban responden dilihat dari indikator kepemimpinan.....	120
Tabel 5.51:	Uji deskriptif indikator kepemimpinan .....	121
Tabel 5.52:	Frekuensi tahap kepemimpinan .....	122
Tabel 5.53:	Uji korelasi.....	123
Tabel 5.54:	Uji korelasi hubungan antar keseluruhan indikator .....	124
Tabel 5.55:	Rekapitulasi seluruh jawaban responden .....	136

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pembangunan merupakan suatu usaha sadar yang dilakukan untuk merubah suatu hal yang tidak baik menjadi baik. Tujuan pembangunan ini seperti yang dimaksud dalam pembukaan UUD 1945 yaitu memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mengutamakan hakekat pembangunan itu sendiri yaitu membangun manusia Indonesia seutuhnya dan seluruhnya diatas azas adil dan merata.

Pembangunan yang dilakukan seutuhnya artinya membangun pribadi manusia. Sedangkan seluruhnya adalah membangun secara merata. Sentuhnya pembangunan tidak memandang batas, ruang, waktu, keterbelakangan dan kebudayaan. Prinsip adil dan merata merupakan dasar dari pembangunan masyarakat seluruhnya. Usaha untuk mewujudkan tujuan pembangunan ini harus dilakukan dalam tahap-tahap yang terencana dan sistematis dengan tujuan agar tercipta masyarakat yang adil dan makmur.

Pegawai diharapkan bisa menjadi salah satu motor penggerak pembangunan, untuk itu masyarakat seharusnya bisa menjadi subjek dan objek pembangunan. Pegawai menjadi subjek pembangunan dituntut agar melakukan pembangunan sebagai kewajiban yang harus dilakukan. Sedangkan objek pembangunan, pegawai menjadi pelaksana pembangunan sebagai pemberian upah dari tanggung jawabnya kemudian harus mengikuti ketentuan yang diberikan. Pegawai sebagai pelaksana pembangunan artinya pegawailah yang menentukan

arah kebijakan pembangunan sedangkan objek pembangunan tersebut ditujukan untuk pegawai yang melakukan proses pembangunan sejak dari perencanaan, pelaksanaan, memonitor dan evaluasi.

Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional sebenarnya secara teori dan konsep cukup ideal, masalahnya sekarang bagaimana kita dapat menggunakan forum yang sudah terbentuk tersebut dengan efektif dan efisien dalam proses menyusun perencanaan pembangunan. Jangan sampai aspirasi, partisipasi dan pelibatan masyarakat dalam proses penjaringan, penyusunan, pelaksanaan dan evaluasi dari perencanaan yang dibuat, masih dihadapkan pada balutan sloganistik dan pemenuhan azas formalitas belaka.

Pembangunan berfungsi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Kualitas hidup dapat diartikan sebagai derajat dipenuhinya kebutuhan dasar yang esensial sehingga kehidupan menjadi lebih baik. Kebutuhan dasar tersebut terdiri atas kebutuhan dasar untuk kelangsungan hidup hayati, kehidupan dasar untuk kelangsungan hidup manusiawi, dan derajat kebebasan untuk memilih.

Dalam mengedepankan pembangunan pegawai harus selalu mengedepankan rasa kebersamaan, saling memiliki, satu visi/misi untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka mensukseskan pembangunan sesuai program yang telah ada. Perkembangan zaman kedepan dihadapkan pada banyaknya tantangan dan permasalahan yang harus dihadapi dan diselesaikan. Kedepannya pegawai harus mampu berbuat dan mengambil peran lebih aktif lagi dalam membina, membimbing dan mengayomi masyarakat.

Salah satu kewajiban yang cukup penting yang harus dimiliki pegawai dan berpengaruh besar dalam menjalankan sebuah program kerja adalah kewajiban untuk menerapkan etika moral yang telah diperintahkan Islam untuk berkonsekuensi memenuhi janji, ikhlas dalam segala perbuatan yang dikerjakannya, mendekatkan diri kepada Allah dalam setiap pekerjaan, bersiap untuk berinteraksi dengan komunikasi sosial dalam menjalankan perbuatan yang baik dan berorientasi ketakwaan, serta mengikuti segala nasihat yang datang dari Tuhan, Rasulullah dan para ulama shalihin. Tidak dapat diragukan lagi bahwa perbuatan yang seperti itu mampu memperbaiki kondisi sosial serta menemukan rasa solidaritas dan kerja sama dikalangan antar sesama pegawai. Selain itu, dapat merealisasikan makna persaudaraan dan saling membahu antara satu dengan yang lainnya. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai tidak dibenarkan menjadikan pekerjaan itu sia-sia atau asal-asalan. Ajaran Islam mengajarkan secara positif oleh para penganutnya, agar dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak banyak waktu yang terbuang, produktivitas rendah, dan secara umum kurang jaga mutu.

Produktivitas memang terkait dengan kreativitas yang dalam bahasa agama disebut *ijtihad*. Dan *ijthad* dalam Islam adalah melahirkan produk-produk besar, karya-karya besar, ini sangat tergantung pada etos kerja pegawai di tiap-tiap lembaga pemerintahan. Untuk membentuk etos kerja yang tinggi sejak dini, harus dilatihkan pendisiplinan diri pada setiap pegawai.

Permasalahan pembangunan sering kali terjadi baik itu ditingkat Nasional, Provinsi maupun ditingkat Kabupaten, seperti halnya kabupaten Indragiri Hilir masih sering terjadi permasalahan dibidang pembangunan, Indragiri Hilir

merupakan kabupaten yang terletak dibagian selatan Provinsi Riau dan merupakan kabupaten yang cukup luas dengan luas wilayah 18.812,97 Km<sup>2</sup>. Dengan wilayah yang begitu luas memberikan sebuah tugas yang juga begitu besar kepada pemerintah untuk terus menggalakkan pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat Inhil.

Pemerintah sudah berusaha untuk terus memberikan yang terbaik untuk masyarakat, akan tetapi apa yang dilakukan oleh pemerintah merasa belum cukup apa yang dirasakan oleh masyarakat, terlebih masalah pembangunan di Kabupaten Inhil, masyarakat menilai pembangunan yang dilakukan pemerintah itu deskriminatif, masyarakat menilai pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah hanya diberikan kepada daerah-daerah tertentu, ini merupakan kekecewaan bagi masyarakat karena ketidak merataan pembangunan yang ada di Kabupaten Inhil.

Disisi lain pemerintah dituntut untuk terus melakukan pembangunan terlebih di bidang Industri dan Perdagangan, Pembangunan industri diarahkan pada agroindustri yang mendukung kemajuan dan perkembangan sektor pertanian terutama yang berada pada sektor hulu yang berupa industri penghasil input yang diperlukan oleh sektor pertanian dan industri hilir yang mengolah output sektor pertanian, sehingga dapat memberikan nilai tambah (value added) yang masuk ke daerah. Sedangkan Pembangunan perdagangan diarahkan memperluas pasar di dalam maupun di luar bagi sektor-sektor yang menghasilkan out put yang siap untuk dipasarkan dan menambah pemasukan devisa sehingga mendorong semakin berkembangnya kegiatan produksi di dalam daerah. Pembangunan Industri dan

Perdagangan merupakan peran penting dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 30 Tahun 2008 tanggal 21 November 2008 tentang organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dan sesuai dengan Bab XVII Bagian Pertama Pasal 45 Peraturan Daerah ini, maka Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir mempunyai kedudukan, tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Kedudukan
  - a. Dinas perindustrian dan Perdagangan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
  - b. Dinas Perindustrian dan Perdagangan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan sebagai perpanjangan Bupati dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
2. Tugas Pokok dan Fungsi.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai Tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan di Bidang Perindustrian dan Pergagangan serta Pasar dapat ditugaskan untuk melaksanakan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada daerah dalam rangka Desentralisasi.

Dari uraian diatas terlihat jelas apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi yang harus dicapai oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri

Hilir, untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tidak terlepas peran dari sumber daya manusia yang ada didalam instansi tersebut.

**Tabel 1.1 : Data Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.**

No	Pangkat/Golongan	Jumlah Pegawai
1.	Pembina Utama Muda (IV.c)	1
2.	Pembina TK. I (IV. b)	1
3.	Pembina (IV.a)	4
4.	Penata TK. I (III.d)	13
5.	Penata (III. c)	5
6.	Penata Muda TK. I (III.b)	3
7.	Penata Muda (III.a)	7
8.	Pegatur TK. I (II. d)	1
9.	Pengatur (II. c)	2
10.	Penagtur Muda TK. I (II. b)	3
11.	Pengatur Muda (II. a)	15
12.	Juru (I. c)	4
13.	Juru Muda (I. a)	1
<b>JUMLAH</b>		<b>60</b>

*Sumber Data : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabi Inhil 2011*

Dari tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir yang memiliki pangkat Pembina Utama Muda (IV.c) adalah sebanyak satu orang, yang berpangkat Pembina Utama Muda (IV.b) adalah satu orang, pegawai yang memiliki pangkat Pembina (IV.a) sebanyak empat orang, pegawai yang memiliki pangkat Penata TK. I (III.d) sebanyak tiga belas orang, pegawai yang memiliki pangkat Penata (III.c) adalah sebanyak lima orang, pegawai yang memiliki pangkat Penata Muda TK. I (III.b) sebanyak tiga orang, pegawai yang memiliki pangkat Penata Muda (III.a) sebanyak tujuh orang, pegawai yang memiliki pangkat Penagtur TK. I (II.d) sebanyak satu orang, pegawai yang memiliki pangkat Pengatur (II.c) sebanyak



dua orang, pegawai yang memiliki pangkat Pengatur Muda TK. I (II. b) sebanyak tiga orang, pegawai yang memiliki pangkat Pengatur Muda (II.a) sebanyak lima belas orang, pegawai yang memiliki pangkat Juru (I.c) sebanyak empat orang, sedangkan pegawai yang memiliki pangkat Juru Muda (I.a) sebanyak satu orang.

Adapun tingkat pendidikan pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.2 : Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1.	Tamatan SD	-
2.	Tamatan SLTP	-
3.	Tamatan SLTA	37
4.	Diploma	3
5.	Strata Satu (S.1)	15
6.	Strata Dua (S.2)	5
7.	Strata Tiga (S.3)	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>

*Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Inhil, Tahun 2011*

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir mayoritas berpendidikan SLTA sebanyak 37 orang , seterusnya berpendidikan Serjana Strata Satu sebanyak 15 orang, Strata Dua sebanyak 5 orang, dan Diploma sebanyak 3 orang tingkat pendidikan mempengaruhi pola pikir pegawai dan wawasan intelektual pegawai. Oleh karena itu perlu adanya pengembangan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.

Dengan adanya pengembangan Pegawai Negeri Sipil, pegawai diharapkan bisa meningkatkan prestasi kerja dan juga pegawai akan termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitas, dimana peningkatan produktivitas tidak hanya tergantung pada penggunaan peralatan kerja seperti mesin tik dan komputer, tetapi tergantung pada tenaga kerja itu sendiri. Perlakuan tenaga kerja tentu berbeda-beda terhadap produktivitas kerjanya, karena setiap tenaga kerja memiliki keahlian yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan jurusannya. Disinilah tantangan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan untuk mengatur dan meletakkan pegawai sesuai dengan keahliannya, guna pencapaian tujuan organisasi.

Sebagaimana yang terdapat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir bahwa prestasi kerja pegawai masih dianggap rendah, ini dapat dilihat dari indikasi-indikasi atau fenomena-fenomena berikut, dalam melaksanakan pekerjaan sebagian pegawai memiliki kedisiplinan yang rendah, ini dapat diperhatikan pada saat apel pagi/sore masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel, beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja bahkan ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, sering adanya pegawai keluar kantor pada saat jam kerja tanpa ada alasan yang tepat, serta, pada awal kerja setelah hari libur nasional masih ada pegawai yang tidak hadir padahal sebenarnya hari libur sudah berakhir dan lain sebagainya. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.3 : Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Indragiri Hilir pada Bulan Januari-Oktober 2011**

Bulan	Jumlah efektif bekerja	Jumlah pegawai	Absensi			Hadir	Tidak hadir
			S	I	A	%	%
Januari	20	60	6	7	3	80,00	20,00
Februari	19	60	4	8	2	82,36	17,64
Maret	22	60	12	7	0	78,22	21,78
April	21	60	7	12	2	74,17	25,83
Mei	19	60	5	11	0	79,84	20,16
Juni	22	60	6	9	3	78,22	21,78
Juli	21	60	11	6	5	72,94	27,06
Agustus	20	60	4	10	3	78,15	21,25
September	20	60	3	5	2	98,75	12,5
Oktober	20	60	4	4	3	86,25	13,75
Jumlah	204	60	65	79	23	79,22	20,77

*Sumber data: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Inhil 2011*

Dari daftar tabel diatas dapat disimpulkan selama bulan Januari sampai Oktober 2011 dengan hari efektif 19-22 hari, tercatat data absen pegawai pada bulan Januari pegawai yang tidak hadir 20,00 %, bulan Februari 17,64 %, Maret 21,78%, April 25,83%, Mei 20,16 %, Juni 21,78, Juli 27,06%, Agustus 21,25%, September 12,5%, Oktober 13,73%.

Menurut Filippo dalam Aulia Ishak, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Upaya Peningkatan Produktifitas Kerja*, Jurnal Universitas Sumatra Utara, 2004. Bahwa tingkat maksimum absensi 3% maka dikategorikan tinggi. Tingginya absensi kerja akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja.

Dari penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin terhadap kehadiran yang dibuktikan dari absensi pegawai. Dari sebab tersebut menjadikan para pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Kabupaten Indragiri Hilir belum mampu meningkatkan prestasi kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

Selain fenomena yang terjadi di atas hal lain yang membuktikan bahwa sebahagian Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan belum bisa memberikan sumbangsi yang maksimal terhadap apa yang menjadi tugas yang telah diberikan, hal ini dapat dibuktikan dari dari tabel berikut ini :

**Tabel. 1.4. : Realisasi Program beberapa bidang pada tahun 2010-2011**

No	Jenis Program	2010		2011	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Industri Sandang, Pangan dan Kerajinan Umum	Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis industri SPKU serta pemungutan sumber pendapatan daerah	Tercapai	Penyelenggaraan program dan kegiatan pada bidang SPKU lingkup pengembangan, pembinaan, pengendalian dan fasilitas kerja sama, proses rekomendasi izin usaha industri SPKU serta pemungutan sumber pendapatan daerah.	Tidak Tercapai
2.	Perdagangan	Pengembangan dan dan pengelolaan usaha, peningkatan mutu kualitas dan aneka perdagangan, proses rekomendasi usaha, tanda daftar gudang, keagenan dan tanda daftar perusahaan dan fasilitas kemitraan usaha dalam negeri.	Tidak tercapai	Pembinaan dan pengawasan usaha perdagangan dalam negeri.	Tercapai
3.	Pasar	Pembinaan dan pengawasan lingkup prasarana pasar, retribusi serta ketertiban dan penyuluhan	Tercapai	Pembinaan dan pengawasan pengelolaan, pemanfaatan prasarana dan penempatan.	Tidak tercapai
4.	Keuangan dan Perlengkapan	Penatausahaan kegiatan dan Perlengkapan	Tidak tercapai	Penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi keuangan dan perlengkapan.	Tercapai

*Sumber data: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Inhil*

Dari tabel diatas dapat dilihat ada beberapa program yang tidak terealisasi, Program yang yang terealisasi pada tahun 2010 adalah program Industri Sandang,

Pangan dan Kerajinan Umum yaitu Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis industri SPKU serta pemungutan sumber pendapatan daerah, program Pasar yaitu Pembinaan dan pengawasan lingkup prasarana pasar, retribusi serta ketertiban dan penyuluhan. Sedangkan program yang terealisasi pada tahun 2011 adalah bagian Perdagangan yaitu program Pembinaan dan pengawasan usaha perdagangan dalam negeri, bagian Keuangan dan Perlengkapan yaitu program Penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi keuangan dan perlengkapan.

Sedangkan program yang tidak terealisasi pada tahun 2010 adalah bagian Perdagangan yaitu jenis program Pengembangan dan dan pengelolaan usaha, peningkatan mutu kualitas dan aneka perdagangan, proses rekomendasi usaha, tanda daftar gudang, keagenan dan tanda daftar perusahaan dan fasilitas kemitraan usaha dalam negeri, bagian Keuangan dan Perlengkapan yaitu program Penatausahaan kegiatan dan Perlengkapan. Dan program yang tidak terealisasi pada tahun 2011 adalah Industri Sandang, Pangan dan Kerajinan Umum yaitu program Penyelenggaraan program dan kegiatan pada bidang SPKU lingkup pengembangan, pembinaan, pengendalian dan fasilitas kerja sama, proses rekomendasi izin usaha industri SPKU serta pemungutan sumber pendapatan daerah, bagian Pasar yaitu jenis program Pembinaan dan pengawasan pengelolaan, pemanfaatan prasarana dan penempatan.

Menurut wawancara singkat dengan Ibu Mariauli Tindaon. S.Sos Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir mengatakan bahwa, ada beberapa jenis program yang tidak tercapai pada tahun 2010 maupun pada tahun 2011, hal ini disebabkan

lemahnya kesadaran pegawai itu sendiri, seperti lemahnya kedisiplinan, datang ke kantor terkadang terlambat, ketika tiba di kantor banyaknya waktu yang disiasikan begitu saja, seringnya ada pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan dan kurangnya rasa tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan sedangkan tugas yang diberikan adalah tanggungjawabnya sebagai pegawai untuk dikerjakan, beberapa hal inilah yang menyebabkan kenapa ada beberapa program yang tidak terealisasi pada tahun 2010 maupun tahun 2011.

Usaha yang ditempuh yang perlu diperhatikan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir guna meningkatkan prestasi kerja pegawai misalnya dengan memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu berupa kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kondisi kerja pegawai, misalnya kecocokan terhadap pekerjaan, gaji, insentif, penentuan jam kerja dan lain sebagainya.

Melihat ulasan-ulasan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir, dengan judul penelitian **“Analisis Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Untuk dapat meningkatkan kerja suatu organisasi tidak dapat dipandang dari satu sudut pandang saja, banyak faktor yang menentukan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi, karena merupakan salah satu faktornya yaitu

semakin tinggi prestasi kerja disuatu instansi maka semakin tinggi pula kemajuan yang akan dicapai oleh instansi tersebut.

Mengingat berapa pentingnya meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapailah tujuan suatu organisasi, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir ?
2. Kendala-kendala yang menjadi penghambat dalam prestasi kerja ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Sebagai input bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir dalam menangani hal-hal yang dibutuhkan pegawai produktivitas kerjanya meningkat.
2. Sebagai informasi bagi pembaca mengenai prestasi kerja yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Sebagai pengetahuan bagi penulis mengenai prestasi kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.



## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia**

Agar tidak terjadi perbedaan penafsiran setiap konsep sebagaimana pada judul tulisan ini maka perlu dikemukakan penjelasan atau konsep teori yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi agar supaya diharapkan terdapat persamaan pengertian dalam penelitian.

Yang dimaksud dengan teori adalah serangkaian konsep, defenisi, proporsi yang saling berkaitan dan urutan yang memberikan suatu gambaran yang sistematis tentang suatu fenomena. Menurut Siswanto (2006 : 2), manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Manusia adalah sumber daya yang paling berperan penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Hal ini disebabkan karena betapapun sempurnanya teknologi yang dimiliki, tetapi apabila tidak diidukung oleh sumberdya manusia yang bermoral, dinamis, dan bersatu, maka suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

#### **2.2. Undang-Undang Tentang Pegawai Negeri Sipil**

##### **2.2.1. Undang-Undang Tentang Pegawai Negeri Sipil Nomor 8 Pada Pasal 28**

Kode etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang harus dilaksanakan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, dengan adanya kode etik Pegawai Negeri Sipil, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat

mempunyai pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugasnya dan dalam pergaulan hidup sehari-hari.

Dalam Kode etik Pegawai Negeri Sipil akan digariskan prinsip-prinsip, yang pada pokoknya antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Pegawai Negeri Sipil adalah warga Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, yang Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa, bersikap hormat-menghormati antara sesama warga Negara yang memeluk Agama/ Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang beriman.
- b. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, Abdi Masyarakat, setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan serta mengutamakan kepentingan Negara diatas kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.
- c. Pegawai Negeri Sipil menjunjung tinggi kehormatan Negara pemerintahan dan martabat Pegawai Negeri Sipil serta mentaati segala peraturan-peraturan perundang-undangan, peraturan kedinasan dan perintah-perintah atasan dengan penuh kesadaran, pengabdian, dan tanggung jawab.
- d. Pegawai Negeri Sipil memberikan pelayanan terhadap masyarakat sebaik-baiknya.
- e. Pegawai Negeri Sipil tetap memelihara kekelompokan, persatuan, dan kesatuan Negara dan Bangsa Indonesia serta Korp Pegawai Negeri Sipil.

Karena kode etik adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan bagi pegawai negeri sipil, maka sanksi terhadap pelanggaran kode etik adalah sanksi moral.

Kemudian pada pasal 33 ayat 2 di jelaskan bahwa untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta memupuk kesetiaan terhadap Negara, maka kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya dapat diberikan penghargaan oleh pemerintah. Selanjutnya pada pasal 33 ayat 2 bahwa penghargaan yang dimaksud dapat berupa tanda jasa kenaikan intimewa, atau bentuk penghargaan yang berupa materi dan lain-lain.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, yang Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, bersikap hormat-menghormati antara sesama warga Negara yang memeluk Agama/kepercayaan terhadap Tuhan yang Maha Esa.

### **2.3. Pengertian Prestasi Kerja**

Setiap organisasi selalu menginginkan agar pegawainya mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi kerja yang baik para pegawai diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah di tetapkan.

Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya organisasi lebih mengarahkan untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intellegasi yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju dan mundurnya perusahaan atau pemerintahan.

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2002 : 67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Kartono (2000 : 32), prestasi kerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Lebih lanjut menurut Handoko (2001 : 131), mengatakan bahwa prestasi adalah sesuatu bagian untuk memajukan karir. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan penggambaran karir lainnya, karena memajukan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan. Menurut As'ad (1990 : 65), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Seseorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang telah ia kerjakan. Secara pegawai yang telah berprestasi dalam bidang pekerjaan dapat dilihat dari berbagai segi diantaranya, berupa pemberian penghargaan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain bagi penunjang kelancaran pekerjaan.

Setiap pemimpin perlu mengambil keputusan dalam pelaksanaan tugasnya dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasi juga tepat. Salah satu caranya untuk mendaptkan informasi tentang kegiatan pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya adalah dengan penilaian prestasi yang kerja. Unsur dari prestasi kerja adalah adanya suatu tanggung jawab dan ketaatan yang ditunjukkan seorang pegawai yang merupakan bagian yang ditampilkan sewaktu bekerja. Bagian ini sangat menonjol apabila tugas-tugas telah terurai dengan jelas. Sebaliknya apabila tidak terurai dengan jelas, maka pegawai yang bersangkutan tidak tahu apa yang harus dikerjakan. Menurut Pangabean (2002 : 22), prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai yang lain atau dengan standar yang telah ditetapkan.

Maka untuk mewujudkan prestasi kerja yang berkualitas dapat dinilai dari dua hal yang mempengaruhinya ( Pangabean : 2002 : 21), kedua hal tersebut antara lain :

a. Kerja

Kerja adalah suatu pengorbanan baik jasa jasmani, pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

b. Semangat kerja

Semangat kerja adalah kondisi dari kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai, begitu pula sebaliknya apabila rendah kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah pula prestasi kerja yang dicapai. Hal ini

terjadi karena prestasi kerja merupakan ukuran suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. (Hasibuan, 2000 : 93).

Menurut Hasibuan (2001 : 94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dengan tanpa waktu yang ditentukan. Pengertian ini lebih rinci dan terarah, karena mengandung unsur kemampuan dan keterampilan dimana prestasi kerja menjadi hal yang sangat pokok dalam suatu organisasi. Dengan adanya prestasi kerja tersebut pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih tekun, teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dengan waktu yang ditentukan.

Seorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang telah ia kerjakan. Secara umum pegawai yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya dapat dilihat dari beberapa segi diantaranya berupa pemberian penghargaan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas penunjang kelancaran pekerjaan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang pegawai yang sudah dibebankan kepadanya menurut ukuran yang berlaku dengan tanggung jawab yang telah diberikan, dan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui tingkat

kerja pegawai satu dengan pegawai lainnya dan sebagai alat untuk memajukan karir.

Dari beberapa defenisi diatas tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai suatu hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Adapun tujuan penelitian prestasi kerja menurut (Mangkuprawira : 2004) adalah:

1. Perbaikan prestasi kerja, upaya melaksanakan kerja pegawai yang tidak memungkinkan, maka pemimpin dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian kompensasi evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan kompensasi lainnya.
3. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan lain, demikian juga dengan prestasi yang baik mencerminkan prestasi yang harus dikembangkan.
4. Peraencanaan dan pengembangan karir, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu, tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

5. Kesalahan-kesalahan dalam karyawan, prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam disain pegawai penilaian prestasi kerja untuk membantu diaknosa kesalahan-kesalahan tersebut.
6. Kesempatan kerja yang adil, penilaian prestasi kerja secara ukuran menjamin keputusan-keputusan internal tanpa diskriminasi.
7. Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar lingkungan kerja, dengan penilaian prestasi kerja departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

## **2.5. Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap manusia adalah sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi.

Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Penilaian prestasi kerja adalah proses suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh para ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu (Manulang, 2004 : 97).



Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. asumsi-asumsi penilaian prestasi kerja tersebut adalah antara lain sebagai berikut:

1. Setiap orang memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai pada tingkat maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila dinilai melaksanakan kerja yang baik.
3. Setiap orang mengetahui pasti tangga karir yang dinaikinya apabila melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas prestasi kerja.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan pimpinan dan memberikan umpan balik para pegawai tentang kegiatan mereka.

Menurut Handoko (2001:135), penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-

keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Mangkuprawira (2004 : 223), standar penilaian prestasi kerja yaitu masa lalu, sekarang dan masa yang akan datang. Menurut Kartono (2000 : 32), prestasi kerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Sedangkan menurut Manulang (2004 : 98), akhirnya penilain prestasi kerja dapat menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan/instansi pemerintah bila pimpinan mengembangkan dan memajukan karyawannya melalui pemberian saran-saran atau pendidikan bagi karyawan yang memerlukan.

Dari hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai dan hasilnya oleh manajemen akan dijadikan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan selanjutnya, indikator penempatan pegawai dalam suatu bidang di instansi adalah penilaian prestasi kerja.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan/instansi sangat tergantung pada kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena pegawai merupakan unsur perusahaan/instansi terpenting yang harus mendapatkan perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan/instansi menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya yang tidak berprestasi dan ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan/instansi. Oleh karena itu, prestasi kerja pegawai harus benar-benar diperhatikan.

## **2.6. Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja**

Adapun unsur-unsur penelitian prestasi kerja menurut pendapat Hasibuan (2000:106), antara lain:

### **2.6.1. Kerja Sama**

Kerja sama adalah kemampuan seorang pegawai bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kerja sama merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan antara lain semua pihak dalam, sebab adanya kerja sama maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Untuk mengukur adanya kerja sama pegawai dapat dilihat:

1. Kesadaran pegawai untuk saling bekerjasama dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan.
2. Kesadaran untuk saling bantu-membantu antara rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Kesadaran untuk menerima kritik dan saran.
4. Kesadaran untuk menciptakan tim kerja yang dapat bekerja secara efisien.

Dengan demikian tidak setiap orang ahli, berpengalaman dan berpendidikan merupakan jaminan bahwa mereka dapat bekerja sama. Ada orang yang sulit bekerja sendiri atau bekerja sama dengan orang yang tidak begitu tinggi, sulit bagi mereka untuk bekerja sama.

Menurut Pamudji (1985 : 12), kerjasama pada hakekatnya mengindikasikan adanya dua pihak atau lebih yang berinteraksi secara dinamis untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dalam pengertian itu terkandung tiga unsur pokok yang melekat pada suatu kerangka kerja sama, yaitu unsur dua pihak atau lebih, unsur interaksi dan unsur tujuan bersama.

Menurut Tangkilisan (2005 : 86), lingkungan ekstern maupun intern, yaitu semua kekuatan yang timbul diluar batas organisasi dapat mempengaruhi keputusan serta tindakan didalam organisasi, karenanya perlu diadakan kerjasama dengan kekuatan yang diperkirakan mungkin akan timbul.

Kerjasama tersebut dapat didasarkan atas hak, kewajiban dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

Manusia pada hakekatnya makhluk sosial, saling membutuhkan untuk memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan taraf hidupnya. Fitrah inilah yang ditegaskan oleh Islam. Islam memerintahkan untuk saling tolong menolong dalam kebaikan dan manfaat, lebih lagi terhadap sesama umat muslim. Bahkan Islam mengibaratkan persaudaraan dan pertalian sesama muslim itu seperti satu bangunan, di mana struktur dan unsur bangunan itu saling membutuhkan dan melengkapi, sehingga menjadi sebuah bangunan yang kokoh, kuat dan bermanfaat lebih.

Rasulullah saw. bersabda:

عن أبي موسى الأشعري - رضي الله عنه - عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال : ” كالبنيان ، يثد بعضه بعضاً ، ثم شبك بين أصابعه ، وكان النبي - صلى الله عليه وسلم - جالساً ، إذ جاء رجل يسأل ، أو طالب حاجة أقبل علينا بوجهه ، فقال : اشفعوا تؤجروا ، ويقضي الله على لسان نبيه ما شاء . ”  
( )

Dari Abu Musa Al Asy'ari ra. dari Nabi Muhammad saw bersabda:

*“Orang mukmin itu bagi mukmin lainnya seperti bangunan, sebagiannya menguatkan sebagian yang lain. Kemudian Nabi Muhammad menggabungkan jari-jari tangannya. Ketika itu Nabi Muhammad duduk, tiba-tiba datang seorang lelaki meminta bantuan. Nabi hadapkan wajahnya kepada kami dan bersabda: Tolonglah dia, maka kamu akan mendapatkan pahala. Dan Allah menetapkan lewat lisan Nabi-Nya apa yang dikehendaki.”*

(Imam Bukhari, Muslim, dan An Nasa'i.)

Dari sabda Rasulullah diatas jelas terlihat begitu pentingnya untuk kita bekerja sama apalagi dalam hal untuk kepentingan orang banyak dan diharamkan antara yang saling bekerja sama ada diantaranya saling mengkhianati yang lainnya. Dan ayat tersebut menggambarkan bahwasanya mukmin satu dengan mukmin lain ibaratkan suatu bangunan yang kokoh sebagian menguatkan sebagian yang lain.

Lebih lanjut Drs. H. Toto Tasmara (2000 : 393) mengatakan, Dari pola komunikasi tersebut yang pada hakikatnya merupakan proses saling mempengaruhi, tumbuhnya dorongan perilaku sosial yang yang awalnya mungkin hanya bersifat imitasi (meniru) perilaku sesuai dengan norma yang ada. Akan

tetapi, dalam perkembangannya, sikap imitasi tersebut dapat berkembang menjadi pandangan diri (ada proses) internalisasi dan menumbuhkan simpati dan kerja sama. Kekuatan silaturahmi yang dilandaskan pada simpati, kerja sama dan visi serta presepsi yang sama, pada akhirnya dapat mempresentasikan berbagai bentuk kreativitas sosial, yaitu bentuk kegiatan yang disepakati bersama, sehingga pemaknaan toleransi menjadi lebih transparan dan kohesif.

Begitu jelas bahwa kerja sama itu sangat penting untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana pekerjaan akan mudah dikerjakan apabila dilakukan bersama-sama, teori yang diajarkan Rasulullah hendaknya dipraktekkan didalam kehidupan kita sehari-hari termasuk dalam urusan pekerjaan dikantor.

#### **2.6.2. Tanggung jawab**

Unsur dari prestasi kerja adanya suatu tanggung jawab dan ketaatan yang ditunjukkan seorang pegawai yang merupakan bagian yang ditampilkan sewaktu bekerja. Bagian ini sangat menonjol apabila tugas-tugas telah terurai dengan jelas. Sebaliknya apabila uraian tidak jelas, maka pegawai yang bersangkutan tidak tahu apa yang harus dikerjakan.

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat diambil atau tindakan yang telah dilakukannya. (Siswanto 2006 : 195).

Masing-masing pegawai sebenarnya mempunyai tugas tanggung jawab, hanya tingkat urgensinya beda-beda, tergantung pada beban tugas dan pekerjaan

yang diserahkan kepadanya. Tanggung jawab merupakan faktor yang penting dalam pekerjaan karena dengan tanggung jawab maka seorang pegawai dapat mengerti seberapa jauh dan banyaknya tugas yang diberikan kepadanya untuk diselesaikan. Jadi pegawai yang mempunyai tanggung jawab tinggi akan menyelesaikan tugas dengan kewajiban yang harus dipatuhi. Pegawai yang bertanggung jawab mempunyai nilai sendiri untuk kemudian diperhitungkan dalam kenaikan gaji atau jabatan.

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab atasan kepada bawahan, menuntut agar bawahan pada suatu saat mampu mempertanggung jawabkannya. Agar pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dapat dipertanggung jawabkan pada masing-masing tingkatan. Tanggung jawab itu merupakan keharusan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diwajibkan kepadanya.

Tanggung jawab dapat diukur melalui kriteria seperti:

1. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kesanggupan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar tanpa perlu pengawasan.
3. Kesadaran untuk memperbaiki setiap kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan sendiri tetapi juga untuk kepentingan organisasi.

Allah SWT menegaskan kepada seluruhnya, baik mereka yang beriman maupun mereka yang kafir bahwa mereka semua akan dimintakan pertanggung jawabannya atas seluruh amal perbuatan mereka di dunia, baik perbuatan baik maupun perbuatan yang buruk. Dan, mereka akan mendapatkan balasanya dari perbuatan mereka itu.

Allah SWT berfirman,

*“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang tidak kamu mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan dimintai pertanggungjawabannya.” (Al-Isra’ 36)*

Ayat tersebut menjelaskan, setiap muslim akan mempertanggungjawabkan dan akan dipertanyakan atas amal perbuatan yang dilakukannya dengan salah satu indranya. Fuad (hati nurani yang terdalam) akan bertanya akan apa yang ia pikirkan dan apa yang ia yakini. Pendengaran akan dipertanyakan atas apa yang ia dengarkan, serta penglihatan akan dipertanyakan atas apa yang ia lihat. Maknanya, manusia secara individual akan mempertanggungjawabkan semuanya itu.

Islam begitu Besar mengajarkan bahwa tanggungjawab itu sangatlah penting dalam urusan kehidupan sehari-hari, apalagi dalam urusan yang berkaitan umat, karena sekecil apapun perbuatan kesemuanya akan dimintai pertanggungjawabannya, apalagi urusan orang banyak maka tanggungjawab yang ditanggung akan semakin besar dan apabila setiap mereka biasa dengan baik



mempergunakan apa yang telah Allah berikan, maka Allah SWT akan memberikan balasan yang setimpal dengan apa yang telah dikerjakannya itu.

### **2.6.3. Kedisiplinan**

Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penetapan disiplin itu merupakan usaha untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Sifat taat terhadap aturan itu merupakan dasar disiplin. Disiplin itulah yang menjadi tolak ukur tinggi rendahnya prestasi pegawai. Tingkat disiplin seorang pegawai dapat dilihat dari kepatuhan pegawai pada jam kerja, ketaatan pada tata tertib dan peraturan yang ada, kepatuhan pegawai terhadap insruksi dari atasan, menggunakan dan memelihara fasilitas/peralatan kerja dengan baik dan menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan organisasi/lembaga.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin mengandung karakteristik:

1. Kemampuan mentaati waktu.
2. Gigih dalam melaksanakan tugas.
3. Tidak menunda-nunda pekerjaan.

Didalam islam juga menekankan agar kita bisa hidup disiplin, menurut Dr. J. Suyuthi Pulungan, MA (2005 : 397), mengatatakan bahwa kita harus membiasakan disiplin dan merasakan kesalahan ketika berbuat menyimpang dari kesepakatan. Disiplin adalah konsisten dan merupakan komitmen anggota keluarga. Kerusakan dan bahaya yang mungkin mengancam rumah (kebakaran, kecelakaan) dapat dijadikan contoh konkret untuk disiplin. Bangun subuh dan shalat berjamaah dalam keluarga melatih anak atas tatanan moral, agama, serta sekaligus memahami peran subjek-subjek dan kekerabatan tang terkandung dalam pola perilaku berjamaah.

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha, pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa.

Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam penggunaan waktu, dalam beribadah, dalam kehidupan masyarakat maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

### 1. Disiplin dalam penggunaan Waktu

Disiplin dalam penggunaan waktu perlu diperhatikan dengan seksama. Waktu yang sudah berlalu tak mungkin dapat kembali lagi. Hari yang sudah lewat tak akan datang lagi. Demikian pentingnya waktu sehingga berbagai bangsa di dunia mempunyai ungkapan yang menyatakan penghargaan terhadap waktu. Orang Inggris mengatakan „*waktu adalah uang*“, peribahasa Arab mengatakan „*Waktu adalah pedang*“, atau „*Waktu adalah peluang emas*“, dan kita orang Indonesia mengatakan :“ sesal dahulu pendapatan sesal kemudian tak berguna”.

Tak dapat dipungkiri bahwa orang-orang yang berhasil mencapai sukses dalam hidupnya adalah orang-orang yang hidup teratur dan berdisiplin memanfaatkan waktunya. Disiplin tidak akan datang dengan sendirinya, akan tetapi melalui latihan yang ketat dalam kehidupan pribadinya.

### 2. Disiplin dalam beribadah

Menurut bahasa, ibadah berarti *tunduk* atau *merendahkan diri*. Pengertian yang lebih luas dalam ajaran Islam, ibadah berarti tunduk dan merendahkan diri hanya kepada Allah yang disertai perasaan cinta kepada-Nya. Dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa disiplin dalam beribadah itu mengandung 2 hal:

- a. Berpegang teguh apa yang diajarkan Allah dan Rasul-Nya, baik berupa perintah atau larangan, maupun ajaran yang bersifat menghalalkan, menganjurkan, sunnah dan makruh..
- b. Sikap berpegang teguh yang berdasarkan cinta kepada Allah, bukan karena rasa takut atau terpaksa. Maksud cinta kepada Allah adalah senantiasa taat kepada-Nya. Perhatikan firman Allah dalam Surat Ali Imran ayat 31 :

*" Katakanlah : " Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu". Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (Ali Imran : 31)*

Sebagaimana telah kita ketahui, ibadah itu dapat digolongkan menjadi dua yaitu :

- a. Ibadah Mahdah (murni) yaitu bentuk ibadah yang langsung berhubungan dengan Allah.
- b. Ibadah Ghaira Mahdah (selain mahdah), yang tidak langsung dipersembahkan kepada Allah melainkan melalui hubungan kemanusiaan.

Dalam ibadah Mahdah (disebut juga ibadah khusus) aturan-aturannya tidak boleh semaunya akan tetapi harus mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh Allah dan Rasul-Nya. Orang yang menada-ada aturan baru misalnya, shalat subuh 3 raka'at atau puasa 40 hari terus menerus tanpa berbuka, adalah orang yang tidak disiplin dalam ibadah, kerana tidak mematuhi aturan yang telah

ditetapkan oleh Allah dan Rasul-Nya, ia termasuk orang yang berbuat bid'ah dan tergolong sebagai orang yang sesat.

Dalam ibadah Ghaira mahdah (disebut juga ibadah umum) orang dapat menentukan aturannya yang terbaik, kecuali yang jelas dilarang oleh Allah. Tentu saja suatu perbuatan dicatat sebagai ibadah kalau niatnya ikhlas semata-mata karena Allah, bukan karena riya ingin mendapatkan pujian orang lain.

### 3. Disiplin dalam bermasyarakat

Hidup bermasyarakat adalah fitrah manusia. Dilihat dari latar belakang budaya setiap manusia memiliki latar belakang yang berbeda. Karenanya setiap manusia memiliki watak dan tingkah laku yang berbeda. Namun demikian, dengan bermasyarakat, mereka telah memiliki norma-norma dan nilai-nilai kemasyarakatan serta peraturan yang disepakati bersama, yang harus dihormati dan di hargai serta ditaati oleh setiap anggota masyarakat tersebut.

### 4. Disiplin Dalam Kehidupan Berbangsa dan Bernegara

Negara adalah alat untuk memeperjuangkan keinginan bersama berdasarkan kesepakatan yang dibuat oleh para anggota atau warganegara tersebut. Tanpa adanya masyarakat yang menjadi warganya, negara tidak akan terwujud. Oleh karena itu masyarakat merupakan prasyarat untuk berdirinya suatu negara. Tujuan dibentuknya suatu negara adalah agar seluruh keinginan dan cita-cita yang diidamkan oleh warga masyarakat dapat diwujudkan dan dapat dilaksanakan.

#### **2.6.4. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. (Siswanto, 2006 : 196 ).

Pegawai harus mempunyai suatu sifat presfektif dan objektif serta keahlian untuk kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan bidangnya. Maka dari itu kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para pegawainya agar dapat bekerja sama, sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu seorang pegawai harus dapat berusaha untuk memperbaiki kecakapan serta teknik komunikasi yang mampu memberikan pengaruh sehingga para pegawai dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap pemimpin perlu mengambil keputusan dalam melaksanakan tugasnya dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasi juga tepat. Salah satu untuk mendapatkan informasi yang tepat terkait dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah dengan prestasi kerja. tentu saja pelaksanaan penilaian prestasi kerja itu sendiri harus benar-benar berdasarkan informasi yang benar sehingga keputusan yang diambil menjadi tepat.

Menurut Martoyo (2007 : 189), kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu faktor atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi

berhasil dilaksanakan dengan sukses. Ini berarti kepemimpinan berhasil dalam 3 hal:

1. Mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi
2. Berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul.
3. Sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Dalam islam Kepemimpinan itu wajib ada, baik secara syar'i ataupun secara 'aqli. Adapun secara syar'i misalnya tersirat dari firman Allah tentang doa orang-orang yang selamat.

للمتقين

*“Dan jadikanlah kami sebagai imam (pemimpin) bagi orang-orang yang bertaqwa” (QS Al-Furqan : 74).*

Demikian pula firman Allah

أطيعوا أطيعوا

*“Taatlah kalian kepada Allah dan taatlah kalian kepada Rasul dan para ulul amri diantara kalian” (QS An-Nisaa' : 59).*

Rasulullah saw bersabda dalam sebuah hadits yang sangat terkenal :  
“Setiap dari kalian adalah pemimpin, dan setiap dari kalian akan ditanya tentang kepemimpinannya”. Terdapat pula sebuah hadits yang menyatakan wajibnya

menunjuk seorang pemimpin perjalanan diantara tiga orang yang melakukan suatu perjalanan. Adapun secara 'aqli, suatu tatanan tanpa kepemimpinan pasti akan rusak dan porak poranda.

Lebih lanjut Alaidin Koto (2009 : 4), menggambar pemimpin itu sebagai gembala, adalah pemimpin yang pikirannya selalu dipenuhi oleh rasa tanggungjawab, layaknya seperti gembala. Punya komitmen kepemimpinan dan komitmen tanggungjawab terhadap seluruh yang dipimpin. Artinya objek yang dipimpin lebih diutamakan ketimbang kepentingan pribadi sebagai seorang pemimpin.

## **2.7. Konsep Operasional**

Untuk menghindari pemahaman yang berbeda tentang konsep yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka ditemukan konsep sebagai berikut:

1. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.
2. Indikator prestasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
  - a. Kerja sama adalah kemampuan seorang pegawai bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Untuk mengukur adanya kerja sama pegawai dapat dilihat:



1. Kesadaran pegawai untuk saling bekerjasama dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan.
2. Kesadaran untuk saling bantu-membantu antara rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Kesadaran untuk menerima kritik dan saran.
4. Kesadaran untuk menciptakan tim kerja yang dapat bekerja secara efisien.

Ukurannya kerja sama :

- SS : Apabila semua item penilaian telah dilaksanakan.  
 S : Apabila hanya tiga item penilaian yang terlaksana.  
 RG : Apabila hanya dua item yang terlaksana.  
 TS : Apabila hanya satu item penilaian yang terlaksana.  
 STS : Apabila tidak satupun item yang terlaksana

b. Tanggung jawab, tanggung jawab adalah menilai kesediaan karyawan dalam berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Tanggung jawab dapat diukur melalui kriteria seperti:

1. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kesanggupan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar tanpa perlu pengawasan.
3. Kesadaran untuk memperbaiki setiap kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan sendiri tetapi juga untuk kepentingan organisasi.

Ukurannya :

- SS : Apabila semua item penilaian telah dilaksanakan.  
S : Apabila hanya tiga item penilaian yang terlaksana.  
RG : Apabila hanya dua item yang terlaksana.  
TS : Apabila hanya satu item penilaian yang terlaksana.  
STS : Apabila tidak satupun item yang terlaksana

- c. Kedisiplinan, kedisiplinan adalah menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat diukur:

1. Kemampuan mentaati waktu.
2. Gigih dalam melaksanakan tugas.
3. Tidak menunda-nunda pekerjaan.
4. Penyelesaian tugas selalu tepat waktu.:

Ukurannya :

- SS : Apabila semua item penilaian telah dilaksanakan.  
S : Apabila hanya tiga item penilaian yang terlaksana.  
RG : Apabila hanya dua item yang terlaksana.  
TS : Apabila hanya satu item penilaian yang terlaksana.  
STS : Apabila tidak satupun item yang terlaksana

d. Kepemimpinan, adalah penilaian kemampuan karyawan untuk memimpin dan memotivasi orang lain bekerja. Ini berarti kepemimpinan dapat diukur dalam 4 hal:

1. Mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi
2. Berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul.
3. Sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.
4. Mampu menjadi teladan yang baik kepada bawahan.

Ukurannya :

- |     |  |
|-----|--|
| SS  | : Apabila semua item penilaian telah dilaksanakan.   |
| S   | : Apabila hanya tiga item penilaian yang terlaksana. |
| RG  | : Apabila hanya dua item yang terlaksana.            |
| TS  | : Apabila hanya satu item penilaian yang terlaksana. |
| STS | : Apabila tidak satupun item yang terlaksana         |

## **2.8 Variabel Penelitian**

Berdasarkan hipotesis yang ditemukan, maka penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu prestasi kerja sedangkan indikator yang dipakai untuk menerapkan variabel prestasi kerja adalah:

1. Kerja sama.
2. Tanggung Jawab.
3. Kedisiplinan.
4. Kepemimpinan

## **2.9 Hipotesis**

Menurut Sugiono, (2007 : 70), bahwa hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data lapangan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah penulis uraikan dihubungkan dengan telaah pustaka, maka penulis mencoba memberikan hipotesis, yaitu “ Diduga prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir masih rendah”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir yang berlokasi di Jalan Veteran Nomor 02 Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret s/d April 2012.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data ada dua yaitu:

##### **a. Data Priemer**

Yaitu data penelitian yang diambil langsung dari Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.

##### **b. Data Skunder**

Data skunder meliputi segala informasi yang diperlukan untuk menyusun data-data penelitian baik berupa konsep, defenisi, ataupun teori-teori yang dapat dipergunakan untuk menjelaskan permasalahan melalui penelitian ini. Untuk maksud tersebut penulis menggunakan metode kepustakaan.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan ( Sugiono; 2007 : 90). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 60 orang.

Populasi adalah keseluruhan objek peneltiian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. ( Nawawi, 2001 : 141).

#### b. Sampel

Untuk pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus yang mengambil semua populasi untuk dijadikan responden. Sampel merupakan wakil dari populasi yang memenuhi syarat untuk memperoleh keterangan mengenai objek yang akan diteliti. Jika populasi kurang dari 100, maka populasi diambil secara keseluruhan sebagai sampel (Kunto 2001 : 16). Untuk lebih jelasnya mengenai populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.I : Populasi dan Sampel.**

No	Jabatan	Populasi	Sampel	Presentase
1	Sekretaris	1	1	1,66%
2	Kepala Bidang	5	1	1,66%
3	Kepala Sub Bagian	3	5	8,33%
4	Kepala Seksi	15	3	5,0%
5	Staff PNS	20	15	25,0%
6	Staff Honorer	16	35	58,0%
Jumlah		60	60	100%

*Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Indragiri Hilir 2011*

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang mendukung dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Wawancara / Interview

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara atau tanya jawab secara langsung terhadap responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Observasi

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala dan permasalahan yang terdapat pada lokasi penelitian.

c. Kuisisioner.

Yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan pilihan jawabannya yang disesuaikan dengan permasalahan yang akan diamati dan diajukan kepada responden.

### **3.5. Analisis Data**

Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu memaparkan atau menggambarkan suatu keadaan atau fenomena dengan kata-kata atau kalimat untuk memperoleh kesimpulan kemudian menganalisa data tersebut berdasarkan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah.

selanjutnya data yang terkumpul diolah dengan memakai teknik pengukuran skala likert (Sugiono, 2011 : 97). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Untuk mencari presentase rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 : 5$$

Dengan terlebih dahulu memberikan bobot untuk masing-masing pilihan (option) yaitu :

Option A dengan bobot 5

Option B dengan bobot 4

Option C dengan bobot 3

Option D dengan bobot 2

Option E dengan bobot 1



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 . Identitas Responden

Sebelum penulis membahas mengenai hasil penelitian tentang Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir terlebih dahulu penulis mengemukakan identitas responden. Identitas responden ini perlu dikemukakan untuk memberikan gambaran yang signifikan antara jawaban yang diberikan oleh responden terhadap analisa yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian ini.

##### 5.1.1 Jenjang Pendidikan Responden

Dari hasil kuesioner yang disebarkan dan wawancara yang dilakukan kepada responden, dapat diketahui jenjang pendidikan yang ditempuh responden. Pendidikan responden merupakan salah satu hal yang penting karena dengan pendidikan akan dapat mengukur kemampuan seseorang dalam menganalisa dan memecahkan suatu permasalahan. Untuk mengetahui pendidikan responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5.1 :Persentase responden berdasarkan jenjang pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
1.	SLTA	23	38,3
2.	Diploma	8	13,3
3.	Strata Satu (S1)	25	41,7
4.	Pasca Sarjana (S2)	4	6,7
Jumlah		60	100

*Sumber : Hasil penelitian lapangan 2012*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 23 orang (38,33%), berpendidikan Diploma sebanyak 8 orang (13,33%), berpendidikan Starata Satu (S1) 25 orang (41,66%), dan berpendidikan Pasca Sarjana (S2) 4 orang (6,66%). Dari penjelasan tentang pendidikan responden di atas dapat di ketahui bahwa pendidikan yang ditempuh, sebagian besar responden berpendidikan Strata Satu (S1).

### 5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin responden

Untuk mengetahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5.2 :Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	39	65,0
2.	Perempuan	21	35,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Hasil penelitian lapangan 2012*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 39 orang (65,0%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 21 orang (35,0%) berjenis kelamin perempuan.

### 5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Umur

Dilihat dari umur responden sebagian besar berada pada umur 41-50 Tahun. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.3 :Jumlah responden berdasarkan umur**

No.	Umur	Jumlah responden	Persentase (%)
1.	Kurang dari 30 Tahun	20	33,3
2.	31 – 40 Tahun	17	28,3
3.	41 – 50 Tahun	16	26,7
4.	51 – 60 Tahun	7	11,7
Jumlah		60	100

*Sumber : Hasil penelitian lapangan 2012*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak berdasarkan umur adalah responden yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 20 orang atau 33,3%, sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang atau 28,3%, responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 16 orang (26,6%), dan responden yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 7 orang atau 11,7% .

#### **5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

Untuk mengetahui identitas responden berdasarkan pangkat/golongan, maka dapat dilihat pada uraian tabel dibawah :

**Tabel 5.4 :Jumlah responden berdasarkan pangkat/golongan**

No.	Pangkat/golongan	Jumlah responden	Persentase (%)
1.	I.A – I.D	2	3,3
2.	II.A – II.D	10	16,6
3.	III.A – III.D	27	45,0
4.	IV.A – IV.E	5	8,3
5.	Honorer	16	26,7
Jumlah		60	100

*Sumber : Hasil penelitian lapangan 2012*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang golongan IA-ID sebanyak 2 orang (3,33%) responden yang memiliki golongan II.A – II.D sebanyak 10 orang atau 16,66%, reponden yang berpangkat/golongan III.A – III.D

sebanyak 27 orang atau 50,00% dan responden yang berpangkat/golongan IV.A – IV.E sebanyak 5 orang (9,25%), sedangkan pegawai yang berstatus Honorer berjumlah 16 orang (26,7%) Jadi, dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak berdasarkan pangkat/golongan adalah golongan III.A – III.D.

#### **5.1.5 Responden yang pernah mengikuti Diklat dan yang tidak pernah mengikuti Diklat**

Untuk mengetahui responden yang pernah mengikuti Diklat dan yang tak pernah mengikuti Diklat, maka dapat dilihat pada uraian tabel dibawah :

**Tabel 5.5 :Jumlah responden yang pernah mengikuti Diklat dan yang tidak pernah mengikuti Diklat**

No.	Responden yang mengikuti Diklat	Jumlah responden	Persentase (%)
1.	Yang pernah mengikuti Diklat	44	73,3
2.	Yang tidak pernah mengikuti Diklat	16	26,7
Jumlah		60	100

*Sumber : Hasil penelitian lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang pernah mengikuti Pelatihan yaitu berjumlah 44 orang (73,3%) adalah pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, sedangkan responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan berjumlah 16 orang (26,7%) yaitu pegawai yang berstatus Honorer.

#### **5.1.6 Agama yang dianut oleh Responden**

Untuk mengetahui agama yang dianut oleh responden, maka dapat dilihat pada uraian tabel berikut ini :

**Tabel 5.6 :Agama yang dianut oleh responden**

No.	Agama Responden	Jumlah responden	Persentase (%)
1.	Islam	57	95,0
2.	Kristen Protestan	3	5,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Hasil penelitian lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Agama Islam mendominasi yang dianut oleh responden yaitu sebanyak 57 orang (95,0%) dan selebihnya beragama Kristen Protestan berjumlah 3 orang (5,0%).

### 5.1.7 Suku Responden

Untuk mengetahui suku dari responden, maka dapat dilihat pada uraian tabel dibawah :

**Tabel 5.7 :Suku Responden**

No.	Suku Responden	Jumlah responden	Persentase (%)
1.	Jawa	11	18,3
2.	Banjar	20	33,3
3.	Batak	2	3,3
4.	Melayu	22	36,7
5.	Minang	3	5,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Hasil penelitian lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa suku Melayu merupakan suku terbanyak dari pegawai sebanyak 22 orang (36,7%) dan selanjutnya suku Banjar sebanyak 20 orang (33,3%), kemudian suku Jawa sebanyak 11 orang (18,3%), suku Minang 3 orang (5,0%) dan suku Batak 2 orang (3,3%).

## **5.2. Analisis Prestasi Kerja**

Pada bagian ini membahas hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran angket kuesioner kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir yang telah ditetapkan dan diseleksi jumlahnya dengan memakai teknik Slovin.

Pertanyaan yang dibuat didalam questioner berkaitan dengan variabel prestasi kerja dan setiap satu sub indikator diwakili oleh beberapa pertanyaan. Adapun penetapan sub indikator analisis prestasi kerja pada penelitian ini ditetapkan dan mencocokkan apa yang sesuai dengan keadaan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir, indikator tersebut antara lain :

### **a. Kerja Sama**

Kerja sama adalah kemampuan seorang pegawai bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kerja sama merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan antara lain semua pihak dalam, sebab adanya kerja sama maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Menurut Tangkilisan (2005 : 86), lingkungan ekstern maupun intern, yaitu semua kekuatan yang timbul diluar batas organisasi dapat mempengaruhi keputusan serta tindakan didalam organisasi, karenanya perlu diadakan kerja sama dengan kekuatan yang diperkirakan mungkin akan timbul.

Rasulullah SAW bersabda:

عن أبي موسى الأشعري - رضي الله عنه - عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال : ” كالبنيان ، يشد بعضه بعضاً ، ثم شبك بين أصابعه ، وكان النبي - صلى الله عليه وسلم - جالساً ، إذ جاء رجل يسأل ، أو طالب حاجة أقبل علينا بوجهه ، فقال : اشفعوا تؤجروا ، ويقضي الله على لسان نبيه ما شاء . ”  
( )

Dari Abu Musa Al Asy'ari ra. dari Nabi Muhammad saw bersabda:

*“Orang mukmin itu bagi mukmin lainnya seperti bangunan, sebagiannya menguatkan sebagian yang lain. Kemudian Nabi Muhammad menggabungkan jari-jari tangannya. Ketika itu Nabi Muhammad duduk, tiba-tiba datang seorang lelaki meminta bantuan. Nabi hadapkan wajahnya kepada kami dan bersabda: Tolonglah dia, maka kamu akan mendapatkan pahala. Dan Allah menetapkan lewat lisan Nabi-Nya apa yang dikehendaki.”*

(Imam Bukhari, Muslim, dan An Nasa'i.)

Dari sabda Rasulullah diatas jelas terlihat begitu pentingnya untuk kita bekerja sama apalagi dalam hal untuk kepentingan orang banyak dan diharamkan antara yang saling bekerja sama ada diantaranya saling mengkhianati yang lainnya. Dan hadist tersebut menggambarkan bahwasanya mukmin satu dengan mukmin lain ibaratkan suatu bangunan yang kokoh sebagian menguatkan sebagian yang lain.

Untuk mengetahui kerja sama pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir terhadap kerja sama pegawai dalam

penyelesaikan pekerjaan kantor dapat dilihat dari jawaban responden pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.8. : Tanggapan responden tentang kerja sama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	10,0
2.	Setuju	43	71,7
3.	Ragu-Ragu	2	3,3
4.	Tidak Setuju	9	15,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang kerja sama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sebanyak 6 orang (10,0%) responden menjawab sangat setuju, 43 orang (71,7%) responden menjawab setuju, 2 orang responden menjawab ragu-ragu (3,3%), sedangkan 9 (15,0%) responden tidak setuju, dan tidak satupun responden menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan data tersebut di atas, diketahui bahwa lebih banyak jawaban responden tersebut mengatakan setuju karena setiap pegawai menyadari dalam melakukan pekerjaan dengan tidak sendiri-sendirinya, hal ini mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, hal ini tergolong bahwa tingkat kerja sama pegawai dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan kantor tergolong cukup baik, ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan ibu Mariauli Tindoan, S.Sos Kasubag Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa keinginan pegawai untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya cukup baik, sebenarnya pegawai lebih dominan bekerja secara individu, namun



apabila ada pekerjaan yang memang harus dikerjakan secara bersama-sama maka barulah pegawai mengerjakan pekerjaan tersebut secara bersama.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang pegawai hanya membantu pekerjaan pegawai yang mau membantu pekerjaannya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5.9. : Tanggapan responden tentang pegawai hanya membantu pekerjaan pegawai yang membantu pekerjaannya.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0
2.	Setuju	24	40,0
3.	Ragu-Ragu	4	6,7
4.	Tidak Setuju	30	50,0
5	Sangat Tidak Setuju	2	3,3
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden masalah pegawai membantu pegawai yang mau membantu pekerjaannya, tidak satupun responden menjawab sangat setuju, responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (40,0)t, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang (6,7), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 30 orang (50,0), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

Dari tabel diatas terlihat bahwa jawaban responden lebih banyak menjawab tidak setuju dengan jumlah responden 30 (50,0%), responden lebih memilih menjawab tidak setuju karena dalam pekerjaan harus saling membantu apalagi membantu pegawai yang memang benar-benar membutuhkan bantuan. Selanjutnya wawancara dengan ibu Mariauli Tindoan, S.Sos Kasubag Umum dan

Kepegawaian mengatakan bahwa pegawai punya rasa kebersamaan dan saling bantu-membantu apabila ada pegawai yang kesulitan dan benar-benar membutuhkan bantuan maka pegawai dengan senang hati akan memberikan bantuan.

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden tentang keinginan pegawai untuk menerima kritikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10. :Tanggapan responden tentang keinginan pegawai untuk dikritik.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	3,3
2.	Setuju	8	13,3
3.	Ragu-Ragu	16	26,7
4.	Tidak Setuju	33	55,5
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,7
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menjawab tidak setuju sebanyak 33 orang (55,5%) dan selanjutnya responden menjawab ragu-ragu sebanyak 16 orang (26,7%), kemudian responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang (13,3), dan sangat setuju 2 orang (3,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

Dari tabel diatas jawaban responden lebih memilih menjawab tidak setuju dengan total responden sebanyak 33 orang (55,5%), hal ini dikarnakan bahwa setiap manusia punya kelemahan dan kekurang dan dari kesalahan yang dilakukan harus bisa diperbaiki untuk kemudian tidak terulang lagi uantuk

selanjutnya dan kemudian harus bisa menerima masukan atau kritikan yang bernilai positif untuk selanjutnya dijadikan sebuah pembelajaran untuk kedepannya.

Untuk mengetahui jawaban responden tentang kerja sama pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11. :Tanggapan responden tentang kerja sama pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	32	53,3
2.	Setuju	28	46,7
3.	Ragu-Ragu	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas responden paling banyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 32 orang (53,3%), selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (46,7%), kemudian tidak setuju , ragu-ragu dan sangat tidak setuju tidak satupun responden yang menjawabnya.

Dengan banyaknya responden menjawab setuju maka dapat diketahui, bahwa kerja sama pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja, akan tetapi alikasi dilapangan pegawai masih kurang menyadari bahwa kerja sama dapat meningkatkan prestasi kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden tentang perlunya tim kerja sama dalam meningkatkan prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12. :Tanggapan responden tentang perlunya tim kerja sama dalam meningkatkan prestasi kerja.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	11,7
2.	Setuju	47	78,3
3.	Ragu-Ragu	0	0,0
4.	Tidak Setuju	6	10,0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang (11,66%), dan yang menjawab setuju berjumlah 47 orang (78,3), kemudian yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (10,0%). selanjutnya yang menjawab ragu-ragu, dan sangat tidak setuju tidak satupun responden yang menjawab.

Dari jawaban responden tentang perlunya tim kerja sama dalam meningkatkan prestasi kerja responden lebih banyak menjawab setuju, karna menurut Ibu Mariauli Tindoan, S.Sos Kasubag Umum dan Kepegawaian mengatakan untuk meningkatkan prestasi kerja perlu yang namanya kerja sama, tapi sejauh ini tim kerja sama yang dilakukan pegawai masih tergolong rendah karna pegawai lebih dominan bekerja secara individual.

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden tentang pegawai lebih suka bekerja sama dengan pegawai yang sesuku dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13. :Tanggapan responden tentang pegawai lebih suka bekerja sama dengan pegawai yang sesuku.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	0	0,0
3.	Ragu-Ragu	7	11,7
4.	Tidak Setuju	44	73,3
5	Sangat Tidak Setuju	9	15,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak menjawab tidak setuju sebanyak 44 orang (73,3%), , selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak sebanyak 7 orang (11,7%), yang menjawab sangat tidak setuju 9 orang (15,0%), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat setuju dan setuju.

Dari tanggapan responden diatas paling banyak responden menjawab tidak setuju, karna didalam menjalankan tugas sebagai pegawai tidak ada istilah sukuisme atau lebih senang bekerja sama dengan pegawai yang sesuku, semua pegawai memperlakukan adil terhadap pegawai lainnya meskipun berbeda-beda suku malah menjadikan sebuah perbedaan itu sebagai sebuah rahmad dan tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya.

Selanjutnya tanggapan responden tentang pegawai tidak suka bekerja sama dengan pegawai yang berbeda pandangan politik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14. :Tanggapan responden tentang pegawai tidak suka bekerja sama dengan pegawai yang berbeda pandangan politik.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	5	8,3
3.	Ragu-Ragu	7	11,7
4.	Tidak Setuju	38	63,3
5	Sangat Tidak Setuju	10	16,7
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel tanggapan responden tentang pegawai tidak suka bekerja sama dengan pegawai yang berbeda pandangan politik, responden paling banyak menjawab tidak setuju berjumlah 38 orang (63,3%), yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 10 orang (16,7%), kemudian yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang (11,7%), yang menjawab setuju 5 orang (8,3 %), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat setuju.

Dari keterangan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden lebih banyak memilih tidak setuju, menurut ibu Mariauli Tindoan, S.Sos Kasubag Umum dan Kepegawaian mengatakan, pegawai tidak terlihat membawa atribut partai kedalam pekerjaan apalagi seorang pegawai negeri sipil, selama ini pegawai bekerja sesuai dengan prosedur dan masalah perpolitikan tidak pernah terdengar kalau ada itu hanya sebagian kecil.

Selanjutnya tanggapan responden tentang kerja sama pegawai akan lebih baik apabila niatnya ikhlas tanpa ada kepentingan lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15. :Tanggapan responden tentang kerja sama pegawai akan lebih baik apabila niatnya ikhlas tanpa ada kepentingan lain.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	13	21,7
2.	Setuju	44	73,3
3.	Ragu-Ragu	3	5,0
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 44 orang (73,3%), responden yang menjawab, kemudian responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (21,7%), responden yang menjawab ragu-ragu 3 orang (5,0%) dan tidak satupun pegawai yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dari data diatas tentang kerja sama pegawai akan lebih baik apabila niatnya ikhlas tanpa ada kepentingan lain. Responden lebih banyak menjawab setuju ini artinya pegawai mayoritas bekerja dengan baik dan penuh dengan rasa ikhlas tanpa ada kepentingan lain.

Kemudian tanggapan responden tentang giat bekerja sama apabila diawasi oleh pimpinan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.16. :Tanggapan responden tentang giat bekerja sama apabila diawasi oleh pimpinan.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	3,3
2.	Setuju	36	60,0
3.	Ragu-Ragu	3	5,0
4.	Tidak Setuju	19	31,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (3,3%), yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (60,0%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (5,0%), kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang (35,00 %) dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang (31,7 %), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 36 orang (60,0%), artinya tingkat kesadaran untuk giat bekerja sama antar sesama pegawai masih kurang baik karna masih perlu pengawasan dari pimpinan dan ketika tidak diawasi maka rasa giat untuk bekerja sama menjadi berkurang hal ini juga dibenarkan oleh Ibu Mariauli Tindoan, S.Sos Kasubag Umum dan Kepegawaian.

Untuk mengetahui rekapitulasi dari indikator kerja sama dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.17 : Rekapitulasi jawaban responden di lihat dari indikator kerja sama**

No	Pertanyaan	Frekuensi/Presentase					Jumlah Responden
		SS	S	R	TS	STS	
1.	kerja sama pegawai dalam penyelesaian pekerjaan kantor	6 (10,0)	43 (71,7)	2 (3,3)	9 (15,0)	0 (0,0)	60
2.	pegawai hanya membantu pekerjaan pegawai yang mau membantu pekerjaannya	0 (0,0)	24 (40,0)	4 (6,7)	30 (50,0)	2 (3,3)	60
3.	keinginan pegawai untuk menerima keritikan	2 (3,3)	8 (13,3)	16 (26,7)	33 (55,0)	1 (1,7)	60
4.	kerja sama pegawai dapat meningkatkn prestasi kerja	28 (46,7)	32 (53,3)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	60
5.	perlunya tim kerja sama dalam meningkatkan pretasi kerja.	7 (11,7)	47 (78,3)	6 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	60
6.	entang pegawai lebih suka bekerja sama dengan pegawai yang sesuku	0 (0,0)	0 (0,0)	7 (11,7)	44 (73,3)	9 (15,0)	60
7.	pegawai tidak suka bekerja sama dengan pegawai yang berbeda pandangan politik	0 (0,0)	5 (8,3)	7 (11,7)	38 (63,3)	10 (16,7)	60
8.	kerja sama pegawai akan lebih baik apabila niatnya ikhlas tanpa ada kepentingan lain	13 (21,7)	44 (73,3)	3 (5,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	60
9.	giat bekerja sama apabila diawasi oleh pimpinan	2 (3,3)	36 (60,0)	3 (5,0)	19 (31,7)	0 (0,0)	60
Jumlah		58 (97,0)	239 (398,3)	48 (80,0)	173 (288,3)	22 (37,0)	540

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja pegawai dari indikator kerja sama dikategorikan cukup baik sesuai dengan jawaban responden sebanyak 239 responden (398,3%) menjawab setuju, kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 173 (288,3%), selanjutnya responden yang

menjawab sangat setuju sebanyak 58 responden (97,0%), kemudian responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 48 responden (80,0%), dan jawaban terkecil dari responden adalah sangat tidak setuju sebanyak 22 responden (37,0%). Dikatakan cukup baik karna kerja sama dari pegawai dapat berjalan dengan baik, dan selalu mengedepankan keinginan untuk bekerja sama untuk memperlancar pekerjaan yang ada.

Kemudian menurut wawancara yang dilakukan peneliti dengan Ibu Mariauli Tindoan, S.Sos dapat diketahui bahwa yang membuat kerja sama antar sesama pegawai tidak bisa berjalan dengan baik hal ini disebabkan, karna pegawai lebih memilih bekerja secara individual, akan tetapi selama ini masih ada terlihat pegawai yang mau bekerja sama antara satu dengan yang lainnya. Terkadang keinginan untuk bekerja sama tergantung individu masing-masing dan juga faktor pekerjaan yang diembannya, sedangkan observasi yang dilakukan sama halnya apa yang disampaikan dalam wawancara yang dilakukan peneliti.

Untuk mengetahui uji deskriptif data diatas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

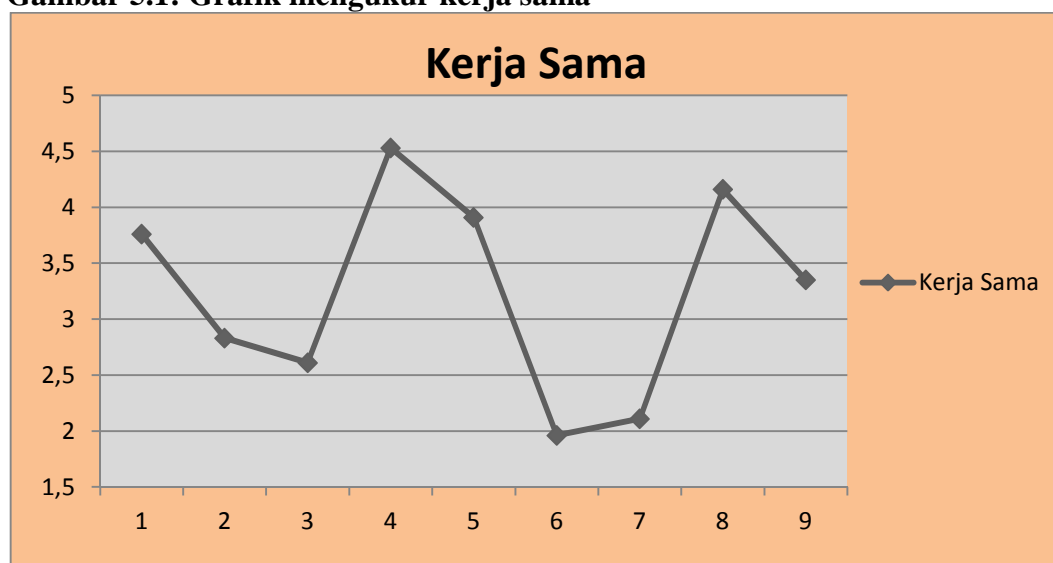
**Tabel 5. 18: Uji deskriptif Indikator kerja sama**

No	Item Pertanyaan	N	Nilai Rata-Rata	Simpangan Baku
1.	Pertanyaan 1	60	3,76	,83
2	Pertanyaan 2	60	2,83	1,01
3	Pertanyaan 3	60	2,61	,86
4.	Pertanyaan 4	60	4,53	,50
5.	Pertanyaan 5	60	3,91	,71
6.	Pertanyaan 6	60	1,96	,51
7.	Pertanyaan 7	60	2,11	,78
8.	Pertanyaan 8	60	4,16	,49
9.	Pertanyaan 9	60	3,35	,97

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dalam tabel di atas memperlihatkan variabel prestasi kerja dari indikator kerja sama, dimana Pertanyaan 4 dengan nilai rata-rata yang paling tinggi (4,53), sedangkan Pertanyaan 6 dengan nilai rata-rata yang paling rendah (1,96). Silahkan lihat gambar berikut ini.

**Gambar 5.1: Grafik mengukur kerja sama**



Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012

**Tabel 5.19 : Frekuensi tahap kerja sama**

Tahap kerja sama	Jumlah Responden	Persentase (%)
Tahap Tinggi (34-45)	0	0,0
Tahap Sedang (22-33)	29	48,3
Tahap Rendah (9-21)	31	51,7
Total	60	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012

Dalam tabel di atas memperlihatkan frekuensi tahap kerja sama responden, tidak ada responden yang kerja sama mereka pada tahap tinggi, berada pada Tahap Sedang (22-33) sebanyak 29 orang (48,3 %), Tahap Rendah (9-21) sebanyak 31 orang (51,7 %). Dari keterangan tabel diatas dapat diambil

kesimpulan bahwa kebanyakan tahap kerja sama pegawai dikategorikan pada tahap rendah.

#### **b. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat diambil atau tindakan yang telah dilakukannya. (Siswanto 2006 : 195).

Masing-masing pegawai sebenarnya mempunyai tugas tanggung jawab, hanya tingkat urgensinya beda-beda, tergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Tanggung jawab merupakan faktor yang penting dalam pekerjaan karena dengan tanggung jawab maka seorang pegawai dapat mengerti seberapa jauh dan banyaknya tugas yang diberikan kepadanya untuk diselesaikan. Jadi pegawai yang mempunyai tanggung jawab tinggi akan menyelesaikan tugas dengan kewajiban yang harus dipatuhi. Pegawai yang bertanggung jawab mempunyai nilai sendiri untuk kemudian diperhitungkan dalam kenaikan gaji atau jabatan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang penyelesaian tugas yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai, dapat dilihat dari jawaban responden pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.20. :Tanggapan responden tentang kesanggupan pegawai menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	6,7
2.	Setuju	53	88,3
3.	Ragu-Ragu	3	5,0
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang kesanggupan pegawai menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, responden paling dominan menjawab setuju sebanyak 53 orang (88,3%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (6,7%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (5,0%), yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak satupun responden yang menjawab, hal tersebut menggambarkan bahwa dalam menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai dapat terselesaikan dengan baik hal ini diakibatkan rasa tanggung jawab pegawai tergolong baik yang menghasilkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan baik.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang pegawai yang terkadang menunda-nunda pekerjaan kantor karena ada pekerjaan diluar kantor dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21 : Tanggapan responden tentang yang terkadang-kadang menunda pekerjaan kantor karena ada urusan diluar kantor.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	1,7
2.	Setuju	47	78,3
3.	Ragu-Ragu	2	3,3
4.	Tidak Setuju	10	16,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (1,7%), yang menjawab setuju sebanyak 47 (78,3%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (3,3%), kemudian yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (16,7%), dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak satupun responden yang menjawabnya.

Dari keterangan tabel dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak menjawab setuju sebanyak 47 orang (78,3%) ini berarti tergolong kurang baik karna pegawai terbukti lebih mementingkan urusan yang ada diluar kantor dari pada mengerjakan pekerjaan di kantor, hal ini juga dikatakan oleh Bapak Ridwan. S. Kasubag Keuangan dan Perlengkapan, beliau berkata dari beberapa pegawai disini memiliki pekerjaan diluar kantor dan hal inilah yang menyebabkan pegawai keseringan menunda-nunda pekerjaan dikantor karna urusan lain diluar kantor.

Selanjutnya untuk mengetahui kesanggupan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa perlu pengawasan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22 : Tanggapan responden tentang kesanggupan pegawai menyelesaikan tugas dengan benar tanpa perlu pengawasan.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	6,7
2.	Setuju	43	71,7
3.	Ragu-Ragu	8	13,3
4.	Tidak Setuju	5	8,3
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari data diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak menjawab setuju dengan jumlah responden 43 orang (71,7%), kemudian responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang (8,3%), selanjutnya yang menjawab sangat setuju dengan jumlah responden 4 orang (6,7%), responden yang menjawab ragu-ragu 8 orang (13,3%), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa yang paling banyak lahresponden menjawab adalah setuju dengan jumlah responden 43 orang (71,7%), dari data tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa perlu pengawasan bisa digolongkan kategori baik, hal ini bisa dikatakan pegawai memiliki kesadaran dan kesanggupan bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa perlu pengawasan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang sifat tanggung jawab berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23 : Tanggapan responden tentang sifat tanggung jawab berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	28	46,7
2.	Setuju	32	53,3
3.	Ragu-Ragu	0	0,0
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (53,3%), yang menjawab sangat setuju 28 orang (46,7%), dan ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada satupun responden yang menjawab. Menurut wawancara dengan Bapak Ridwan. S, Kasubag Keuangan dan Perlengkapan mengatakan bahwa sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikaan sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, tetapi kenyataan yang sebenarnya terjadi tidak seperti itu, pegawai menyadari bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja namun rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai masih kurang seperti apa yang diinginkan.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan pribadi tetapi juga untuk kepentingan organisasi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.24 : Tanggapan responden tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan pribadi tetapi juga untuk kepentingan organisasi.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	9	15,0
2.	Setuju	50	83,3
3.	Ragu-Ragu	0	0,0
4.	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak menjawab setuju dengan jumlah 50 orang (83,3%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (15,0%), selanjutnya yang menjawab tidak setuju 1 orang (1,7%), dan tidak ada satupun responden yang menjawab ragu-ragu dan sangat tidak setuju.

Dari keterangan tabel diatas bisa dilihat bahwa responden lebih banyak yang memilih menjawab setuju, sebuah jawaban yang bisa dikatakan baik, ini membuktikan bahwa responden menyadari bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya adalah sebuah usaha bagaimana sebuah tanggung jawab itu sangat penting bukan untuk pribadi tetapi juga untuk kepentingan organisasi/instansi.

Kemudian untuk melihat tanggapan responden tentang tanggung jawab pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik apabila diberi uang tambahan dari masyarakat yang membutuhkan pelayanan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25 : Tanggapan responden tentang tanggung jawab pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik apabila diberi uang tambahan dari masyarakat yang membutuhkan pelayanan.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	29	48,3
3.	Ragu-Ragu	6	10,0
4.	Tidak Setuju	22	36,7
5	Sangat Tidak Setuju	3	5,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan tabel diatas dapat diperhatikan tanggapan responden tentang tanggung jawab pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik apabila diberi uang tambahan dari masyarakat yang membutuhkan pelayanan, dari jawaban responden tersebut, responden paling banyak memilih menjawab setuju sebanyak 29 orang (48,3%), kemudian yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang (36,7%), selanjutnya yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,0%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang (10,0%), dan tidak ada satupun responden yang menjawab sangat setuju.

Dari keterangan tabel diatas dapat dilihat jawaban responden yang paling dominan adalah yang menjawab setuju, jawaban responden tersebut bisa dikategorikan kurang baik, karna sebuah pegawai harus bisa memberikan sebuah pelayanan kepada masyarakat tanpa mengharap sebuah balasan dari pelayan yang telah diberikan kepada masyarakat.

Kemudian tanggapan responden tentang pegawai yang terkadang melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai lain, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26 : Tanggapan responden tentang pegawai yang terkadang melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai lainnya.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	49	81,7
3.	Ragu-Ragu	1	1,7
4.	Tidak Setuju	10	16,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan tabel diatas tentang pegawai yang terkadang melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai lainnya, responden yang menjawab setuju sebanyak 49 orang (81,7%), kemudian yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,7%), selanjutnya yang menjawab tidak setuju setuju sebanyak 10 orang (16,7%), yang menjawab sangat tidak setuju dan sangat setuju tidak satupun responden yang menjawab.

Dari keterangan tabel diatas dapat diperhatikan bahwa responden banyak memilih setuju yaitu 49 orang (81,7%), ini terbukti bahwa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya masih tergolong rendah karna masih sering terjadi pelimpahan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pegawai lain, hal ini juga di benarkan oleh Bapak Jhon Wahyudi, SE, staf Disperindag, beliau mengatakan masih lumrah terjadi pegawai melimpahkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pegawai lainnya apalagi pegawai yang memiliki jabatan struktural mereka paling sering melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai yang ada dibawahnya atau pegawai yang menjadi bawahannya.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden tentang komitmen yang dimiliki pegawai untuk memajukan organisasi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27 : Tanggapan responden tentang komitmen yang tinggi yang dimiliki pegawai untuk memajukan organisasi.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	23	38,3
2.	Setuju	34	56,7
3.	Ragu-Ragu	3	5,0
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang sangat setuju berjumlah 23 orang (38,3%), yang menjawab setuju berjumlah 34 orang (56,7%), kemudian yang menjawab ragu-ragu berjumlah 3 orang (5,0%), selanjutnya tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari keterangan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak menjawab setuju berjumlah 34orang (56,7%), dengan demikian jawaban responden yang setuju itu bisa dikategorikan baik, karna responden memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan organisasi tidak hanya bekerja sesuai prosedur tetapi juga berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik untuk kemajuan organisasi.

Kemudian untuk melihat tanggapan responden tentang usaha yang dilakukan pegawai untuk selalu bekerja sesuai dengan peraturan dan tujuan yang ditetapkan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.28 : Tanggapan responden tentang usaha yang dilakukan pegawai untuk selalu bekerja sesuai dengan peraturan dan tujuan yang ditetapkan.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	54	90,0
3.	Ragu-Ragu	4	6,7
4.	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan tabel tentang usaha yang dilakukan pegawai untuk selalu bekerja sesuai dengan peraturan dan tujuan yang ditetapkan, dapat dilihat dapat jawaban responden yang beragam, responden yang menjawab setuju berjumlah 54 orang (90,0)%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang atau 6,7 %, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dari data tersebut diatas mengenai usaha pegawai untuk selalu bekerja sesuai dengan peraturan dan tujuan yang telah ditetapkan sudah tergolong baik, ini dibuktikan dengan jawaban responden yang memilih setuju dengan jumlah responden 54 orang atau 90,0 %. Hal ini juga dibuktikan dengan tanggapan Bapak Drs. H. Jamaluddin HR, M.Sc, Sekertaris Disperindag, beliau mengatakan bahwa sejauh ini pegawai selalu bekerja sesuai dengan peraturan dan ketetapan yang telah berlaku atau pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing dan mereka telah mengetahui mana pekerjaan mereka yang harus dijalankan.

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator tanggung jawab dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.29 : Rekapitulasi jawaban responden dilihat dari indikator tanggung jawab**

No	Pertanyaan	Frekuensi/Presentase					Jumlah Responden
		SS	S	R	TS	STS	
1.	penyelesaian tugas yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai	4 (6,7)	53 (88,3)	3 (5,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	60
2.	pegawai yang terkadang menunda-nunda pekerjaan kantor karena ada pekerjaan diluar kantor	1 (1,7)	47 (78,3)	2 (3,3)	10 (16,7)	0 (0,0)	60
3.	kesanggupan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa perlu pengawasan	4 (6,7)	43 (71,7)	8 (13,3)	5 (8,3)	0 (0,0)	60
4.	sifat tanggung jawab berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja	28 (46,7)	32 (53,3)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	60
5.	tanggung jawab terhadap pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan pribadi tetapi juga untuk kepentingan organisasi	9 (15,0)	50 (83,3)	1 (1,7)	0 (0,0)	0 (0,0)	60
6.	tanggung jawab pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik apabila diberi uang tambahan dari masyarakat yang membutuhkan pelayanan	0 (0,0)	29 (48,3)	6 (10,0)	22 (36,7)	3 (5,0)	60
7.	pegawai yang terkadang melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai lain	0 (0,0)	49 (81,7)	1 (1,7)	10 (16,7)	0 (0,0)	60
8.	komitmen yang dimiliki pegawai untuk memajukan organisasi	23 (38,3)	34 (56,7)	3 (5,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	60
9.	usaha yang dilakukan pegawai untuk selalu bekerja sesuai dengan peraturan dan tujuan yang ditetapkan	0 (0,0)	54 (90,0)	4 (6,7)	2 (3,3)	0 (0,0)	60
Jumlah		69 (114,)	391 (651,)	28 (46,6)	49 (87,0)	3 (4,9)	540

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja pegawai dari indikator tanggung jawab dikategorikan baik, yaitu sesuai dengan jawaban responden sebanyak 391 orang (651,6%), kemudian yang menjawab setuju sebanyak 69 responden (114,9%), selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 49 responden (87,0)%, berikutnya responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 28 orang (46,6%), dan jawaban terkecil adalah sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%). Dikategorikan baik karna menurut responden selama ini pegawai bisa dikatakan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dapat diketahui bahwa rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan sudah begitu baik meskipun masih terdapat kejanggalan, seperti halnya pekerjaan yang dikerjakan bisa selesai tetapi penyelesaian pekerjaan itu terlambat karna adanya penunda-nundaan pekerjaan oleh pegawai itu sendiri dan masih butuh pengawasan dari pimpinan, pegawai sering menunda pekerjaan karna pegawai merasa lebih bertanggung jawab dan giat bekerja apabila diawasi oleh pimpinan, hal seperti ini meskinnya tidak perlu terjadi karna setiap apa yang dikerjakan akan dimintai pertanggung jawabannya.

Sedangkan hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai masih tergolong rendah seperti masih adanya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan tepat waktu, adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan hal ini membuktikan masih lemahnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai.

Untuk mengetahui uji deskriptif data diatas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

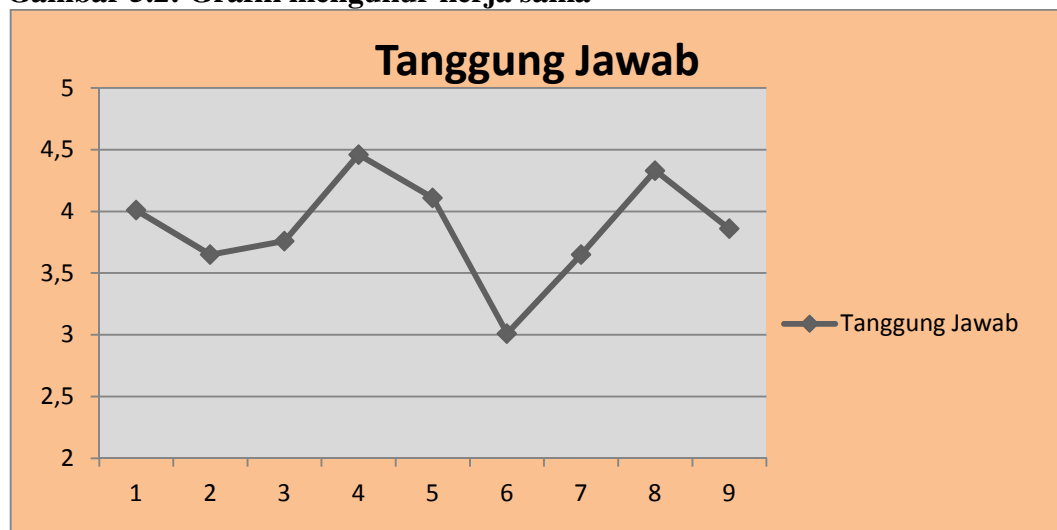
**Tabel 5.30 : Uji deskriptif indikator jawab**

No	Indikator	N	Nilai Rata-Rata	Simpangan Baku
1.	Pertanyaan 1	60	4,01	,34
2	Pertanyaan 2	60	3,65	,77
3	Pertanyaan 3	60	3,76	,69
4.	Pertanyaan 4	60	4,46	,50
5.	Pertanyaan 5	60	4,11	,45
6.	Pertanyaan 6	60	3,01	1,03
7.	Pertanyaan 7	60	3,65	,75
8.	Pertanyaan 8	60	4,33	,57
9.	Pertanyaan 9	60	3,86	,43

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012

Dalam tabel di atas memperlihatkan variabel prestasi kerja dari indikator tanggung jawab, dimana Pertanyaan kerja sama 4 dengan nilai rata-rata yang paling tinggi (4,46), sedangkan Pertanyaan kerja sama 6 dengan nilai rata yang paling rendah (3,01). Silahkan lihat gambar di bawah ini.

**Gambar 5.2: Grafik mengukur kerja sama**



Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012



**Tabel 5.31 : Frekuensi Tahap tanggung jawab**

Tahap Tanggung Jawab	Jumlah Responden	Presentasi (%)
Tahap Tinggi (34-45)	0	0,0
Tahap Sedang (22-33)	39	65,0
Tahap Rendah (9-21)	21	35,0
Total	60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dalam tabel di atas memperlihatkan frekuensi tanggapan responden, berada pada Tahap Sedang (22-33) sebanyak 39 orang (65,0 %), Tahap Rendah (9-21) sebanyak 21 orang (35,0 %), dan tahap tanggung jawab pegawai pada tahap tinggi tidak ada. Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggung jawab pegawai dikategorikan pada tahap sedang.

### **c. Kedisiplinan.**

Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penetapan disiplin itu merupakan usaha untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Sifat taat terhadap aturan itu merupakan dasar disiplin. Disiplin itulah yang menjadi tolak ukur tinggi rendahnya prestasi pegawai. Tingkat disiplin seorang pegawai dapat dilihat dari kepatuhan pegawai pada jam kerja, ketaatan pada tata tertib dan

peraturan yang ada, kepatuhan pegawai terhadap insruksi dari atasan, menggunakan dan memelihara fasilitas/peralatan kerja dengan baik dan menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan organisasi/lembaga.

Didalam islam juga menekankan agar kita bisa hidup disiplin, menurut Dr. J. Suyuthi Pulungan, MA (2005 : 397), mengatatakan bahwa kita harus membiasakan disiplin dan merasakan kesalahan ketika berbuat menyimpang dari kesepakatan. Disiplin adalah konsisten dan merupakan komitmen anggota keluarga. Kerusakan dan bahaya yang mungkin mengancam rumah (kebakaran, kecelakaan) dapat dijadikan contoh konkret untuk disiplin. Bangun subuh dan shalat berjamaah dalam keluarga melatih anak atas tatanan moral, agama, serta sekaligus memahami peran subjek-subjek dan kekerabatan yang terkandung dalam pola perilaku berjamaah.

Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam penggunaan waktu, dalam beribadah, dalam kehidupan masyarakat maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Untuk mengetahui anggapan responden tentang tingkat kepatuhan pegawai dalam mematuhi jam masuk kerja dan jam pulang kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.32 : Tanggapan responden tentang tingkat kepatuhan pegawai dalam mematuhi jam masuk kerja dan pulang kerja.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	1,7
2.	Setuju	40	66,7
3.	Ragu-Ragu	4	6,7
4.	Tidak Setuju	15	25,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden tingkat kepatuhan pegawai dalam mematuhi jam masuk kerja dan jam pulang kerja, berdasarkan data tersebut responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang (1,7%), yang menjawab setuju berjumlah 40 orang (66,7%), kemudian responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang (6,7 %), kemudian yang menjawab tidak setuju berjumlah 15 orang (25,0 %), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Dari keterangan tabel tersebut diatas dapat dilihat tanggapan responden yang paling banyak menjawab tidak setuju dengan jumlah responden 40 orang (66,7%), dengan itu membuktikan bahwa tingkat kepatuhan pegawai dalam mematuhi jam masuk kerja dan pulang kerja masih tergolong rendah, hal ini juga diperkuat oleh pernyataan Bapak Drs, H. Jamaluddin, HR, M.Sc, beliau mengatakan bahwa kepatuhan pegawai dalam mematuhi jam masuk kerja masih kurang, seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat padahal sebenarnya jam masuk kerja pada jam 7.30 WIB dan ada juga pegawai yang datang terlambat tetapi pulanginya cepat.

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden tentang pemanfaatan waktu yang telah ditentukan untuk penyelesaian tugas yang diberikan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.33 : Tanggapan responden tentang pemanfaatan waktu yang telah ditentukan untuk penyelesaian tugas yang diberikan.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	3,3
2.	Setuju	43	71,7
3.	Ragu-Ragu	5	8,3
4.	Tidak Setuju	10	16,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas dapat diketahui masalah pemanfaatan waktu yang dipergunakan pegawai untuk penyelesaian tugas yang telah diberikan, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang (3,3%), berikutnya responden yang menjawab setuju berjumlah 43 orang (71,7%), kemudian responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 5 orang (8,3%), selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang (16,7%), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Keterangan tabel diatas yang responden lebih banyak responden menjawab setuju yaitu 43 orang atau (71,7%), ini artinya tingkat pemanfaatan waktu yang telah ditentukan tergolong cukup baik, hal ini juga dibenarkan oleh Bapak Drs. H. Jamaluddin, HR, M.Sc, Sekertaris Disperindag, beliau mengatakan bahwa pegawai bisa memanfaatkan waktu yang telah diberikan secara maksimal dalam memanfaatkan waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang penyelesaian pekerjaan kantor selalu tepat waktu, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.34 : Tanggapan responden tentang penyelesaian pekerjaan kantor selalu tepat waktu .**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	6,7
2.	Setuju	24	40,0
3.	Ragu-Ragu	11	18,3
4.	Tidak Setuju	21	35,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas dapat dilihat tentang penyelesaian pekerjaan kantor selalu tepat waktu, berdasarkan jawaban responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang (40,0%), berikutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang (35,0%), selanjutnya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang (18,3%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,7%) dan tidak satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel diatas responden yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 24 responden (40,0%), hal ini membuktikan bahwa tingkat penyelesaian pekerjaan kantor oleh pegawai tergolong cukup baik, hal ini membuktikan penggunaan waktu yang dipergunakan cukup maksimal.

Selanjutnya tanggapan responden tentang kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.35 : Tanggapan responden tentang kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja .**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	28	46,7
2.	Setuju	32	53,3
3.	Ragu-Ragu	0	0,0
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, dari jawaban diatas responden paling banyak menjawab setuju yaitu 32 responden (53,3%), kemudian sangat setuju yaitu 24 responden (46,7%), dan tidak satupun responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel diatas responden paling banyak menjawab setuju yaitu 32 responden (53,3%), ini artinya responden menyadari bahwa seberapa pentingnya kedisiplinan itu harus dimiliki selain untuk memperlanjar proses pekerjaan juga untuk mempermudah dalam meningkatkan prestasi kerja, karena Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas berpengaruh terhadap prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.36 : Tanggapan responden tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas berpengaruh terhadap prestasi kerja.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	19	31,7
2.	Setuju	41	68,3
3.	Ragu-Ragu	0	0,0
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari hasil data tersebut diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas berpengaruh terhadap prestasi kerja, dapat diketahui responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 responden (31,7%), responden yang menjawab setuju berjumlah 41 responden (68,3%), dan tidak satupun responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden lebih banyak memilih menjawab setuju yaitu 41 responden (68,3%) ini artinya bahwa responden mengetahui bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas berpengaruh terhadap prestasi kerja, karna waktu yang diberikan dapat dipergunakan dengan semaksimal mungkin sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik. Dalam penggunaan waktu perlu diperhatikan dengan seksama.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang pegawai yang sering keluar kantor pada jam kerja karna kepentingan pribadi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.37: Tanggapan responden tentang pegawai yang sering keluar kantor pada jam kerja karna kepentingan pribadi.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	50	83,3
3.	Ragu-Ragu	2	3,3
4.	Tidak Setuju	8	13,3
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari data diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang pegawai yang sering keluar kantor pada jam kerja karna kepentingan pribadi, jawaban responden yang paling banyak adalah responden yang menjawab setuju yaitu 50 responden (83,3%), selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju 8 responden (13,3%), dan ragu-ragu 2 responden (3,3%), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak menjawab tentang pegawai yang sering keluar kantor pada jam kerja karna kepentingan pribadi adalah setuju dengan jumlah responden yang menjawab 50 responden (83,3%), menurut wawancara dengan Bapak Jhon Wahyudi, SE, staff Disperindag, mengatakan bahwa tidak semua pegawai bisa mematuhi jam kerja secara maksimal, seperti halnya masih sering ada pegawai keluar dari kantor dan meninggalkan pekerjaannya karna ada kepentingan pribadi diluar kantor, jawaban responden tersebut membuktikan bahwa tingkat kesadaran pegawai dalam mematuhi jam kerja bisa dikategorikan masih rendah.



Berikutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang apel pagi/sore yang hanya membuang-buang waktu, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.38 : Tanggapan responden tentang apel pagi/sore yang hanya membuang-buang waktu.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	20	33,3
3.	Ragu-Ragu	2	3,3
4.	Tidak Setuju	35	58,3
5	Sangat Tidak Setuju	3	5,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang apel pagi/sore yang hanya membuang-buang waktu, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (33,3%), kemudian responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (3,3%), selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 35 orang (58,3%), kemudian responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,0%) dan tidak satupun responden yang menjawab sangat setuju.

Dari keterangan diatas responden lebih banyak memilih menjawab tidak setuju dengan jumlah responden 35 responden (58,3%), menurut wawancara dengan Ibu Mariauli Tindoan, S.Sos, Kasubag Umum dan Kepegawaian, beliau mengatakan bahwa kalau sebenarnya diperhatikan setiap hari kerja, waktu apel pagi tidak tampak seluruh pegawai yang mengikuti apel sebagian banyak ada yang datang setelah apel berlangsung, begitupun dengan apel sorenya, kebanyakan pegawai pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas, sebenarnya untuk

mengikuti apel pagi maupun sore hanya membutuhkan waktu lebih kurang dari 10 menit, akan tetapi banyak pegawai yang enggan mengikutinya padahal apel pagi maupun sore salah satu bentuk tindakan untuk melatih kedisiplinan.

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator kedisiplinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.39 : Rekapitulasi jawaban responden dilihat dari indikator kedisiplinan.**

No	Pertanyaan	Frekuensi/Presentase					Jumlah Responden
		SS	S	R	TS	SS	
1.	kepatuhan pegawai dalam mematuhi jam masuk kerja dan jam pulang kerja	1 (1,7)	40 (66,7)	4 (6,7)	15 25,0	0 (0,0)	60
2.	pemanfaatan waktu yang telah ditentukan untuk penyelesaian tugas yang diberikan	2 (3,3)	43 71,7	5 (8,3)	10 (16,7)	0 (0,0)	60
3.	tentang penyelesaian pekerjaan kantor selalu tepat waktu	4 (6,7)	24 (40,0)	11 (18,3)	21 (35,0)	0 (0,0)	60
4.	kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja	28 (46,7)	32 (53,3)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	60
5.	ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas berpengaruh terhadap prestasi kerja	19 (31,7)	41 (68,3)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	60
6.	pegawai yang sering keluar kantor pada jam kerja karna kepentingan pribadi	0 (0,0)	50 (83,3)	2 (3,3)	8 (13,3)	0 (0,0)	60
7.	apel pagi/sore yang hanya membuang-buang waktu	0 (0,0)	20 (33,3)	2 (3,3)	35 (58,3)	3 (5,0)	60
Jumlah		54 (85,0)	250 (416,6)	24 (40,0)	89 (148,3)	3 (5,0)	420

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel rekapitulasi diatas bahwa prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari indikator kedisiplinan dikategorikan baik, sesuai dengan jawaban responden yaitu sebanyak 250 (416,6%) menjawab setuju, kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 89 (148,3%), selanjutnya responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 responden (85,0%), berikutnya responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 24 responden (40,0%), dan responden memiliki jawaban yang paling terkecil adalah sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,0%).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Mariuli Tindoan, bahwa kedisiplinan pegawai berbeda antara jawaban responden dengan dilapangan, karna pernyataan yang peneliti dapatkan dari wawancara maupun observasi, sangat jelas sekali berbeda, seperti halnya dalam mematuhi jam kerja maupun pulang keraja masih terdapat pegawai yang terlihat terlambat dan pulang kaerja lebih awal kemudian pemanfaatan waktu kerja yang begitu belum maksimal dan seringnya meninggalkan pekerjaan pada waktu jam kerja tanpa ada alasan yang tepat, hal ini menandakan kedisiplinan pegawai masih tergolong rendah.

Untuk mengetahui uji deskreftif data diatas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

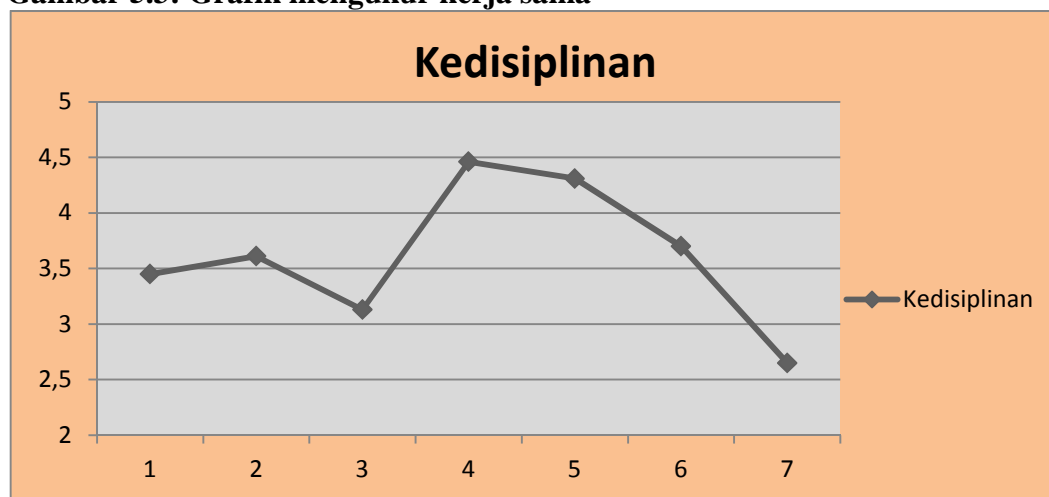
**Tabel 5.40 : Uji deskriptif indikator kedisiplinan**

NO	Item Pertanyaan	N	Nilai Rata-Rata	Simpangan Baku
1.	Pertanyaan 1	60	3,45	,34
2	Pertanyaan 2	60	3,61	,77
3	Pertanyaan 3	60	3,13	,69
4.	Pertanyaan 4	60	4,46	,50
5.	Pertanyaan 5	60	4,31	,45
6.	Pertanyaan 6	60	3,70	1,03
7.	Pertanyaan 7	60	2,65	,75

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012

Dalam tabel di atas memperlihatkan variabel prestasi kerja dari indikator kedisiplinan, dimana Pertanyaan 4 dengan nilai rata-rata yang paling tinggi (4,46), sedangkan Pertanyaan 7 dengan nilai rata-rata yang paling rendah (2,65).

Silahkan lihat gambar di bawah ini.

**Gambar 5.3: Grafik mengukur kerja sama**

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012

**Tabel 5.41 : Frekuensi Tahap kedisiplinan**

Tahap Kedisiplinan	Jumlah Responden	Presentasi
Tahap Tinggi (25,7-35)	0	0,0
Tahap Sedang (16,4-25,6)	34	56,7
Tahap Rendah (7-16,3)	26	43,3
Total	60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dalam tabel di atas memperlihatkan frekuensi Tanggapan responden, berada pada Tahap Sedang (16,4-25,6) sebanyak 34 orang (56,7 %), Tahap Rendah (7-16,3) sebanyak 26 orang (43,3 %), dan tidak ada tingkat kedisiplinan pehawai pada tahap tinggi. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dikategorikan berada pada tahap sedang.

#### **d. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. (Siswanto, 2006 : 196 ).

Setiap pemimpin perlu mengambil keputusan dalam melaksanakan tugasnya dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasi juga tepat. Salah satu untuk mendapatkan informasi yang tepat terkait dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah dengan prestasi kerja. tentu saja pelaksanaan penilaian prestasi kerja itu sendiri harus benar-benar berdasarkan informasi yang benar sehingga keputusan yang diambil menjadi tepat.

Menurut Martoyo (2007 : 189), kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu faktor atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab

kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses.

Dalam islam Kepemimpinan itu wajib ada, baik secara syar'i ataupun secara 'aqli. Adapun secara syar'i misalnya tersirat dari Firman Allah SWT tentang doa orang-orang yang selamat.

**للمتقين**

*“Dan jadikanlah kami sebagai imam (pemimpin) bagi orang-orang yang bertaqwa” (QS Al-Furqan : 74).*

Lebih lanjut Alaidin Koto (2009 : 4), menggambar pemimpin itu sebagai gembala, adalah pemimpin yang pikirannya selalu dipenuhi oleh rasa tanggungjawab, layaknya seperti gembala. Punya komitmen kepemimpinan dan komitmen tanggungjawab terhadap seluruh yang dipimpin. Artinya objek yang dipimpin lebih diutamakan ketimbang kepentingan pribadi sebagai seorang pemimpin.

Untuk mengetahui aspek kepemimpinan tersebut, maka digunakan kuesioner untuk menilai jawaban dari responden mengenai ketepatan pemimpin dalam mematuhi jam masuk kerja dan pulang kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.42 : Tanggapan responden mengenai ketepatan pemimpin dalam mematuhi jam masuk kerja dan pulang kerja.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	13	21,7
3.	Ragu-Ragu	6	10,0
4.	Tidak Setuju	41	68,3
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai ketepatan pemimpin dalam mematuhi jam masuk kerja dan pulang kerja, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden (21,7%), selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 responden (10,0%), kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 41 responden (68,3%), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa keteladanan pimpinan dalam mematuhi jam masuk dan jam pulang kerja kurang baik hal ini mengacu kepada jawaban responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 41 orang (68,3%). Kurang baiknya disiplin pimpinan menurut responden disebabkan oleh masih banyaknya pimpinan atau atasan yang datang terlambat masuk kantor, baik itu jam masuk pagi maupun jam masuk sesudah istirahat dan lebih awal pulang kantor sebelum jam pulang kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang pemberian penghargaan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.43 : Tanggapan responden tentang pemberian penghargaan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	20	33,3
3.	Ragu-Ragu	16	26,7
4.	Tidak Setuju	24	40,0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jawaban responden tentang pemberian penghargaan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, responden yang menjawab setuju berjumlah 20 responden (33,3%), kemudian responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16 responden (26,7%), selanjutnya responden yan menjawab tidak setuju sebanyak 24 orang (40,0%), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa pemberian penghargaan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi belum berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari 24 responden (40,0) menjawab tidak setuju, hal ini belum begitu menjadi perhatian pimpinan uantuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, alangkah baiknya seorang pimpinan dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi hal ini bisa dimaksudkan untuk memacu semangat pegawai itu sendiri untuk bekerja lebih baik dan juga merupakan sebuah motivasi kepada pegawai lainnya untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan yang terbaik bagi instansi tersebut.



Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang teladan pimpinan dalam memberikan contoh kebaikan kepada bawahan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.44 : Tanggapan responden tentang teladan pimpinan dalam memeberikan contoh kebaikan kepada bawahan.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	26	43,3
3.	Ragu-Ragu	12	20,0
4.	Tidak Setuju	22	36,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang teladan pimpinan dalam memberikan contoh kebaikan kepada bawahan, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 responden (43,3%), kemudian responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 responden (20,0%). Selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 responden (36,7%), dan kemudian tidak satupun responden yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui tentang telandan pipinan dalam memberikan contoh kebaikan kepada bawahan dikategorikan cukup baik, tetapi menurut wawancara bersama Bapak Mulyadi, staff Disperindag, beliau mengatakan bahwa untuk masalah contoh kebaikan yang diberikan oleh pimpinan masih kurang, hal terkecilnya saja pimpinan selalu datang terlambat tetapi hal kecil seperti ini sepertinya rutin dilakukan, jadi menjadi hal yang tak baik lagi untuk menjadi contoh bagi bawahan, hal lain

seringnya melimpahkan pekerjaan yang seharusnya menjadi pekerjaannya kepada bawahan, kedepannya kami berharap hal seperti ini bisa dikurangi kalau bisa dihilangkan karna ini tidak baik bagi dirinya sebagai pimpinan dan juga merupakan contoh yang kurang baik bagi bawahan.

Selanjutnya untuk mengetahui tentang kebijakan yang diambil oleh pimpinan selalu tepat, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.45 : Tanggapan responden tentang kebijakan yang diambil oleh pimpinan selalu tepat.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	23	38,3
3.	Ragu-Ragu	31	51,7
4.	Tidak Setuju	22	36,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan data diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang kebijakan yang diambil oleh pimpinan selalu tepat, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (38,3%), selanjutnya responden yng menjawab ragu-ragu sebanyak 31 (51,7%), berikutnya responden yg menjawab tidak setuju sebanyak 22 responden (36,7%), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang kebijakan yang diambil oleh pimpinan selalu tepat, dari jawaban responden tersebut yang paling banyak menjawab adalah ragu-ragu sebanyak 31 responden (51,7%), ini artinya kebijakan yang sering diambil oleh pimpinan terkadang tidak

diketahui oleh bawahan, hal seperti ini tidak mesti terjadi seharusnya sebagai seorang pimpinan harus bisa memberikan kebijakan yang baik dan dapat diketahui oleh bawahan, ini dimaksudkan tidak terjadi kesimpang siuran informasi antara pimpinan dengan bawahan.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang pendekatan yang dilakukan pegawai kepada pimpinan dengan maksud untuk kenaikan pangkat/golongan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.46 : Tanggapan responden tentang pendekatan yang dilakukan pegawai kepada pimpinan dengan maksud untuk kenaikan pangkat/golongan.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	9	15,0
3.	Ragu-Ragu	1	1,7
4.	Tidak Setuju	37	61,7
5	Sangat Tidak Setuju	13	21,7
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang pendekatan yang dilakukan pegawai kepada pimpinan dengan maksud untuk kenaikan pangkat/golongan, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang (15,0%), kemudian responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,7%), selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 37 orang (61,7%), berikutnya responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 13 responden (21,7%), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat setuju.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang pendekatan yang dilakukan pegawai kepada pimpinan dengan maksud untuk kenaikan pangkat/golongan, dari dari jawaban responden tersebut paling banyak responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 37 responden (61,7%). Sejah ini pegawai menyadari bahwa betapa pentingnya sebuah karir, tapi untuk menunjang karir tersebut bukan berarti harus melakukan pendekatan dengan atasan, banyak hal untuk menunjang sebuah karir masih dengan cara-cara yang lebih pantas seperti dengan cara peningkatan kinerja yang baik. Dengan ini membuktikan pegawai menyadari bahwa hal untuk menunjang kair tidak dengan melakukan pendekatan dengan atasan.

Berikutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang sifat adil dan tidak pilih kasih pimpinan antara pegawai satu dengan pegawai yang lain, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.47 : Tanggapan responden tentang sifat adil dan tidak pilih kasih pimpinan antara pegawai satu dengan pegawai yang lain.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0,0
2.	Setuju	51	85,0
3.	Ragu-Ragu	6	10,0
4.	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,7
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui tentang sifat adil dan tidak pilih kasih pimpinan antara pegawai satu dengan pegawai yang lain, dari 60 responden paling banyak responden menjawab setuju dengan jumlah responden

51 responden (85,0%), kemudian yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 responden (10,0%), kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%), kemudian responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) dan tidak satupun responden yang menjawab sangat setuju.

Data tersebut diatas dapat diketahui sifat adil dan tidak pilih kasih pimpinan antara pegawai satu dengan pegawai yang lain, bahwa responden lebih banyak memilih menjawab setuju, ini artiya sifat adil dan tidak pilih kasih pemimpin sudah cukup baik, hal ini juga diperkuat dengan pernyataan dari Ibu Mariauli Tindoan, S.Sos, beliau mengatakan bahwa sejauh ini sifat adil dan tidak pilih kasih terlihat pada pimpinan, pimpinan selalu memperlakukan pegawai dengan perlakuan yang sama, menurut penulis hal seperti ini harus tetap terjaga karna sebuah sifat dari pimpinan dapat mempengaruhi kinerja pimpinan, oleh sebab itu pimpinan harus tetap menjaga dan mempertahankan kan selalu bersifat adil dan tidak pilih kasih antara pegawai saatu dengan pegawai lainnya.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemauan pimpinan untuk menerima masuk dari bawahan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.48 : Tanggapan responden tentang kemauan pimpinan untuk menerima masukan dari bawahan.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	6,66
2.	Setuju	41	68,3
3.	Ragu-Ragu	13	21,7
4.	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang kemauan pimpinan untuk menerima masukan dari bawahan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden atau 6,66 %, responden yang menjawab setuju sebanyak 41 responden (68,3%), selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 responden(21,7%), kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Dari hasil keterangan data tersebut dapat diambil kesimpulan tentang kemauan pimpinan untuk menerima masukan dari bawahan, jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 47 responden (68,3%), ini menandakan bahwa pimpinan pada kantor Disperindag sejauh ini bisa menerima masukan dari bawahan, menurut penulis hal seperti ini juga penting untuk dimiliki seorang pimpinan, karna sebuah masukan-masukan atau ide-ide yang bisa menunjang kemajuan organisasi tidak hanya terlahir dari pimpinan saja melainkan juga peran aktif dari bawahan yang selalu berusaha memajukan organisasi.

Selanjutnya untuk mengetahui tentang pimpinan bersedia bekerja sama dengan bawahan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.49 : Tanggapan responden tentang pimpinan bersedia bekerja sama dengan bawahan.**

No.	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	10,0
2.	Setuju	47	78,3
3.	Ragu-Ragu	5	8,3
4.	Tidak Setuju	2	3,3
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Jumlah		60	100

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dari tabel di atas dapat diketahui tentang pimpinan bersedia bekerja sama dengan bawahan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (10,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 47 responden (78,3%), kemudian responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,3%), kemudian responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden (3,3%), dan tidak satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 47 responden (78,3%), berdasarkan wawancara dengan Ibu Mariauli Tindoan, S.Sos, beliau mengatakan bahwa pimpinan bisa dikatakan mampu untuk bekerja sama dengan bawahan, meskipun sebenarnya pimpinan lebih cenderung hanya memberi instruksi kepada bawahan ketimbang harus langsung ikut mengerjakan pekerjaan tersebut. Menurut analisa penulis bahwa seharusnya pimpinan tidak hanya memberikan intruksi kepada bawahan tetapi pekerjaan itu harus juga bisa dikerjakan, karna ini akan menjadi contoh kepada bawahan bahwa pimpinan dikantor dapat bekerja sama dengan baik kepada bawahan.

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.50 : Rekapitulasi jawaban responden dilihat dari indikator kepemimpinan.**

No	Pertanyaan	Frekuensi/Presentase					Jumlah Responden
		SS	S	RG	TS	STS	
1.	ketepatan pemimpin dalam mematuhi jam masuk kerja dan pulang kerja	0 (0,0)	13 (21,7)	6 (10,0)	41 (68,3)	0 (0,0)	60
2.	pemberian penghargaan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi	0 (0,0)	20 (33,3)	16 (26,7)	24 (40,0)	0 (0,0)	60
3.	teladan pimpinan dalam memberikan contoh kebaikan kepada bawahan	0 (0,0)	26 (43,3)	12 (20,0)	22 (36,7)	0 (0,0)	60
4.	kebijakan yang diambil oleh pimpinan selalu tepat	0 (0,0)	23 (38,3)	31 (51,7)	6 (10,0)	0 (0,0)	60
5.	pendekatan yang dilakukan pegawai kepada pimpinan dengan maksud untuk kenaikan pangkat/golongan	0 (0,0)	9 (15,0)	1 (1,7)	37 (61,7)	13 (21,7)	60
6.	sifat adil dan tidak pilih kasih pimpinan antara pegawai satu dengan pegawai yang lain	0 (0,0)	51 (85,0)	6 (10,0)	2 (3,3)	1 (1,7)	60
7.	tentang kemauan pimpinan untuk menerima masuk dari bawahan	4 (6,7)	41 (68,3)	13 (21,7)	2 (3,3)	0 (0,0)	60
8.	bersedia bekerja sama dengan bawahan	6 (10,0)	47 (78,3)	5 (8,3)	2 (3,3)	0 (0,0)	60
Jumlah		10 (16,6)	230 (383,3)	90 (150,0)	134 (223,3)	14 (23,3)	480

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*



Dengan demikian dapat diketahui bahwa prestasi pegawai dari indikator kepemimpinan dikategorikan baik, hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 230 (383,3) %, kemudian responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 134 orang (223,3%), selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 90 orang (150,0%), berikutnya responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 14 responden (23,3%), dan jawaban responden yang paling kecil adalah sangat setuju sebanyak 10 orang (16,6%).

Jawaban responden yang diberikan bisa dikatakan bertolak belakang terhadap observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, pernyataan yang peneliti dapatkan dilapangan mengatakan bahwa pimpinan kurang memberikan teladan yang baik kepada bawahannya, seperti halnya tentang disiplin waktu, dalam melaksanakan pekerjaan keterbiasaannya adalah melimpahkan pekerjaan yang mestinya dikerjakan oleh pimpinan menjadi tugas atau pekerjaan bawahan. Sudah seharusnya sebagai pimpinan harus bisa memberikan teladan yang baik kepada bawahannya karna sikap pimpinan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Untuk mengetahui uji deskriptif data diatas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

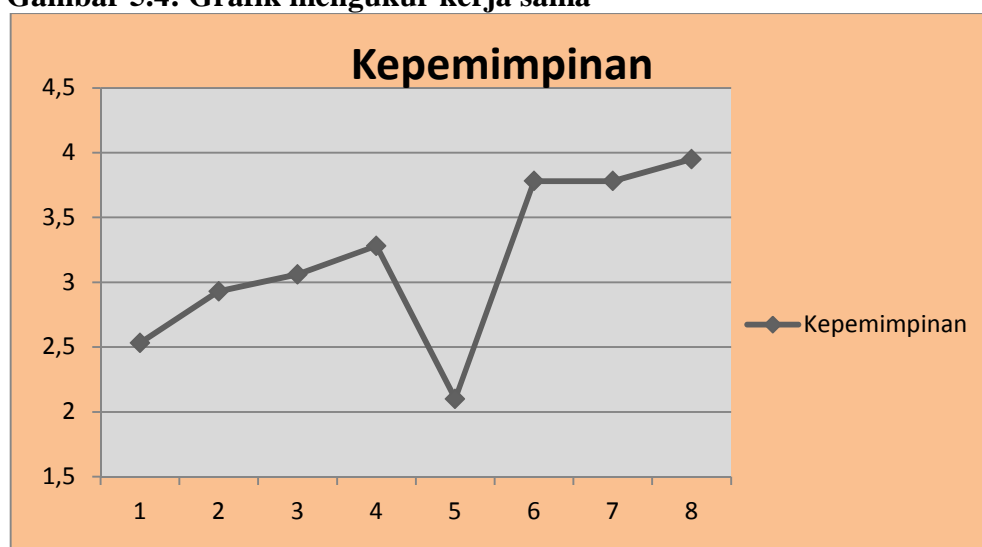
**Tabel 5.51 : Uji deskriptif indikator kepemimpinan**

No	Item Pertanyaan	N	Nilai Rata-Rata	Simpangan Baku
1.	Pertanyaan 1	60	2,53	,83
2	Pertanyaan 2	60	2,93	,86
3	Pertanyaan 3	60	3,06	,89
4.	Pertanyaan 4	60	3,28	,64
5.	Pertanyaan 5	60	2,10	,91
6.	Pertanyaan 6	60	3,78	,58
7.	Pertanyaan 7	60	3,78	,61
8,	Pertanyaan 8	60	3,95	,56

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012*

Dalam tabel di atas memperlihatkan variabel prestasi kerja dari indikator kepemimpinan, dimana Pertanyaan kedisiplinan 8 dengan nilai rata-rata yang paling tinggi (3,95), sedangkan Pertanyaan kedisiplinan 5 dengan nilai rata-rata yang paling rendah (2,10). Silahkan lihat gambar di bawah ini.

**Gambar 5.4: Grafik mengukur kerja sama**



Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012

**Tabel 5.52 : Frekuensi Tahap Kepemimpinan**

Tahap Kepemimpinan	Jumlah Responden	Presentasi
Tahap Tinggi (29,5-40)	0	0,0
Tahap Sedang (18,8-29,4)	46	58,3
Tahap Rendah (8-18,7)	14	23,3
Total	60	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012

Dalam tabel di atas memperlihatkan frekuensi Tanggapan responden, berada pada Tahap Sedang (18,8-29,4) sebanyak 46 orang (58,3%), Tahap Rendah (8-18,7) sebanyak 14 orang (23,3%) dan tidak ada tingkat kepemimpinan pada tahap tinggi. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kepemimpinan pada

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir dikategorikan ada pada tahap sedang.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi dimensi petunjuk prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.53 : Uji Korelasi**

faktor-faktor yang menjadi dimensi petunjuk prestasi kerja	Prestasi Kerja ( <i>r</i> )	<i>P</i>
Kerja sama	,807**	,000
Tanggung jawab	,769**	,000
Kedisiplinan	,797**	,000
Kepemimpin	,750**	,000

\*\* Correlations is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dengan menggunakan kaedah korelasi product moment, tabel diatas menunjukkan bahwa semua faktor adalah signifikan menjadi petunjuk dalam mengukur prestasi kerja. Adapun faktor yang paling dominan adalah kerja sama ( $r=,807^{**}$ ), faktor kedisiplinan ( $r=,797$ ), faktor tanggung jawab ( $r=,769$ ) dan faktor kepemimpinan ( $r=,750$ ).

Untuk mengetahui hubungan antara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.54 : Uji korelasi hubungan antara keseluruhan variabel**

Variabel	Tanggung Jawab	Kedisiplinan	Kepemimpinan	Prestasi Kerja
Kerja sama	,543**	,548**	,423**	,807**
Tanggung jawab		,453**	,508**	,769**
Kedisiplinan			,418**	,797**
Kepemimpinan				,750**

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan uji korelasi diatas menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antar seluruh variabel dapat dilihat pada keterangan berikut ini :

1. Hubungan kerja sama dengan tanggung jawab.

Dimana  $r = ,543^{**}$  dengan  $p < 0,05$ , ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kerja sama dan tanggung jawab, karena kerja sama adalah kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, unsur-unsur kerja sama diantaranya ialah dapat menghargai pendapat orang lain, dapat menyesuaikan pendapatnya dengan pendapat orang lain, serta bersedia mempertimbangkan dan menerima usul/saran yang baik dari orang lain. Kerja sama merupakan unsur dari suatu tanggung jawab, karna yang mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan pada suatu penyelenggaraan tugas adalah sebuah kerja sama yang didukung oleh rasa tanggung jawab. Hal tersebut dapat dicapai apabila setiap individu memiliki suatu kompetensi yang dibina dari sikap dan perilaku untuk

dapat bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan kepadanya, kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan rasa tanggung jawab yang baik akan tercapai suatu kerja sama yang baik pula. Kerja sama dapat dibina dengan mulai memberikan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing pegawai yang terkait didalamnya, karena tanggung jawab merupakan suatu perilaku yang dapat membantu dalam mewujudkan program yang telah direncanakan dalam sebuah organisasi yang berdasarkan kerja sama antar pegawai.

Dalam sebuah organisasi kerja sama sangat dibutuhkan, selain itu tanggung jawab kerja yang diberikan kepada setiap pegawai akan menimbulkan rasa percaya diri pada masing-masing individu pegawai itu sendiri. Dalam hal ini, kerja sama bisa dikategorikan sebagai bentuk hubungan timbal balik dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai suatu tujuan dari sebuah organisasi yang dibina.

Sehubungan dengan itu setiap kerja sama harus ada tanggung jawab karena tanggung jawab yang diberikan akan menghasilkan dorongan dan semangat kerja bagi setiap pegawai, keterkaitan kerja sama dengan tanggung jawab akan terbukti ketika dalam organisasi yang telah dibina pada masing-masing individu akan merasa saling membutuhkan antara satu dengan yang lain setiap pegawai yang melakukan kerja sama harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, karena tanggung jawab merupakan tolak ukur keberhasilan suatu sistem kerja, selanjutnya sistem kerja ini akan berlaku apabila ada kerja sama yang baik didalam organisasi tersebut.

## 2. Hubungan kerja sama dengan kedisiplinan.

Dimana  $r = ,548^{**}$  dengan  $p < 0,05$ , ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kerja sama dan kedisiplinan, karena Kerja sama merupakan sebuah sikap dari individu atau kelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh, kerja sama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan yang baik yang dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerja sama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dalam suatu organisasi. Sedangkan kedisiplinan merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam diri pegawai itu sendiri yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan dan tingkah laku, disiplin kerja ini merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Kerja sama antara pegawai perlu dibina baik secara individu maupun dalam kelompok, sebab tanpa kerja sama yang baik maka efektifitas kerja akan menurun. Selain itu, untuk mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama antar pegawai karna setiap pekerjaan dibutuhkan lebih dari satu orang untuk menyelesaikannya. Dalam hal kerja sama ini dibutuhkan kedisiplinan sebagai tolak ukur pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Kerja sama dan kedisiplinan merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan, karena apabila dalam suatu organisasi tidak didukung oleh kerja sama dan kedisiplinan antar para pegawai maka suatu organisasi akan lambat untuk berkembang, begitu juga

sebaliknya. Kedisiplinan merupakan kondisi seseorang yang dapat menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam suatu organisasi.

### 3. Hubungan kerja sama dengan kepemimpinan

Dimana  $r = ,423^{**}$  dengan  $p < 0,05$ , ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kerja sama dengan kepemimpinan, karena rasa kepemimpinan akan timbul karena adanya keikutsertaan seseorang atau kelompok yang melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Dengan adanya tujuan-tujuan tersebut timbul kerja sama dan timbul pula pemimpin yang harus mengatur agar tercapai tujuan tersebut. Tugas seorang pemimpin yakni membimbing, mengontrol, dan mengarahkan tindakan orang lain untuk menuju suatu sasaran tertentu, hal ini dapat dicapai dengan adanya kerja sama yang baik antara pemimpin dengan pegawai. Kerja sama dapat memperkuat kualitas program pengembangan kepemimpinan yang ada dan mempercepat munculnya program-program yang baru melalui berbagai masukan dari masing-masing individu yang menghasilkan kerja sama.

Dalam hal ini, kerja sama dapat berfungsi untuk meningkatkan kesadaran penuh untuk saling peduli terhadap permasalahan yang ada dalam suatu organisasi. Selain itu kerja sama dapat meningkatkan serta menanamkan mental untuk mampu memimpin diri sendiri dan menanamkan kesadaran rendah hati, kerja sama tidak lepas dari seorang pemimpin yang dianggap bisa meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi. Pemimpin tidak hanya harus mampu bekerja

sama tapi pemimpin harus mampu menjaga kualitas hubungan kerja sama terhadap pegawai karna dengan adanya kerja sama yang baik maka akan meningkatkan semangat dan kualitas kerja yang baik pula bagi pegawai, karna keberhasilan suatu pemimpin tidak lepas dari kerja sama yang baik.

#### 4. Hubungan kerja sama dengan prestasi kerja.

Dimana  $r = ,807^{**}$  dengan  $p < 0,05$ , ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kerja sama dengan prestasi kerja, Kerja sama dalam organisasi harus dilakukan secara optimal dan terikat dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan ikatan antar sekelompok orang. Setiap organisasi mempunyai iklim yang berbeda dalam mempengaruhi perilaku anggotanya, oleh karena itu organisasi harus dapat menciptakan suatu iklim yang memungkinkan tercapainya suatu tujuan organisasi. Apabila pegawai memberikan persepsi yang positif terhadap iklim organisasi yang dirasakan maka pegawai akan membentuk sikap positif sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan prestasi kerja yang optimal.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai pada sebuah organisasi sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai, hal tersebut dapat diperoleh apabila terjalin kerja sama yang baik antar pegawai. Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan sebuah prestasi kerja, lingkungan kerja tersebut mencakup kerja sama yang terbentuk antar sesama pegawai, serta kerja sama antar atasan dan bawahannya. Kerja sama dalam sebuah organisasi



sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kerja sama apabila pegawai dapat melakukan kerja sama dengan baik dalam aktifitasnya maka prestasi kerja yang tinggi juga sangat diperlukan dalam setiap kerja sama pegawai untuk tujuan organisasi, pencapaian tujuan merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap organisasi. Prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahan.

#### 5. Hubungan tanggung jawab dengan kedisiplinan.

Dimana  $r = ,453^{**}$  dengan  $p < 0,05$ , ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kedisiplinan, Karena kedisiplinan merupakan hal penting dalam kehidupan manusia yang mau meraih kesuksesan sebab tanpa disiplin yang keras dan berkesinambungan seseorang tidak mungkin dapat mengembangkan dirinya secara optimal. Sebuah organisasi tidak mungkin dapat meraih kemajuan jika pegawai tidak memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan semua tugas yang telah diberikan.

Sikap disiplin dapat dimulai dari kesadaran diri sendiri sehingga dapat menimbulkan rasa tanggung jawab, merasa memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan akan meningkatkan kualitas kerja yang ingin dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai, penerapan disiplin dan motivasi yang tinggi

dalam bekerja sangat diperlukan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal, motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran, dalam hal ini perilaku yang dimaksud adalah kedisiplinan. Kedisiplinan ini merupakan sikap atau tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatan pada berbagai ketentuan yang berlaku terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan.

#### 6. Hubungan tanggung jawab dengan kepemimpinan.

Dimana  $r = ,508^{**}$  dengan  $p < 0,05$ , ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kepemimpinan. Pemimpin merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi, sebab tanpa seorang pemimpin maka akan sulit menuju harapan serta tujuan yang ingin dicapai, paling tidak karakter dan jiwa kepemimpinan ada disetiap jiwa pegawai masing-masing. Kepemimpinan akan selalu berkaitan dengan tanggung jawab, karena tanggung jawab itu akan menjadi ujung tombak terhadap apa yang dipimpin. Jika kemudian pemimpin tidak dapat memerankan tanggung jawab itu, maka kinerja pemimpin tersebut harus dipertanyakan. Dalam artian, tanggung jawab inilah yang menjadi acuan atas kepemimpinan tersebut, terlepas kemudian hasil dari tanggung jawab itu baik atau buruknya yang menjadi hal penting adalah

pemimpin itu mempunyai sikap, pendirian, serta komitmen atas tanggung jawabnya tersebut.

Dalam hal ini pemimpin bertanggung jawab dalam menyukseskan organisasinya. Tanggung jawab kepemimpinan disini menjelaskan tentang adanya pertanggung jawaban yang diberikan kepada seorang pemimpin yang bersifat menyeluruh. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus menyadari akan tanggung jawab secara menyeluruh dan memahami mengapa ia ada sebagai pemimpin serta mengetahui untuk apa ia berada dikursi kepemimpinan tersebut, dengan tugas, kewenangan, hak-hak, kewajiban, tanggung jawab serta pertanggung jawaban yang ada pada dirinya. Pemimpin harus memiliki tekad yang kuat untuk mengamalkan tanggung jawab dalam mengelola sikap serta perilaku yang berkualitas yang terfokus pada sasaran keberhasilan melalui upaya memimpin yang berkualitas.

Seorang pemimpin dapat mengawalinya dari membangun kesadaran dirinya bahwa kepadanya terdapat tanggung jawab kepemimpinan, bahwa pemimpin telah diakui serta dipercayai sehingga ia menjadi pemimpin. Tanggung jawab kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin menjelaskan bahwa ia sepenuhnya bertanggung jawab atas jatuh bangunnya kepemimpinan yang dipercayakan kepadanya. Dalam kaitanya keberhasilan ataupun kegagalan kepemimpinan tergantung sepenuhnya pada seorang pemimpin. Dalam hal ini, pemimpin harus berperan aktif dalam mengelola kepemimpinannya dengan efektif dan efisien yang dapat memastikan keberhasilan kepemimpinannya tersebut. Keberhasilan pemimpin dalam arti sesungguhnya tidak hanya diukur dari berapa

yang dicapainya baik itu jumlah, mutu, kegunaan dan keandalan kualitas tapi juga berupa banyak orang yang dapat menikmati kesejahteraan selama ia menjadi seorang pimpinan.

#### 7. Hubungan tanggung jawab dengan prestasi kerja.

Dimana  $r = ,769^{**}$  dengan  $p < 0,05$ , ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan prestasi kerja, karena tanggung jawab merupakan suatu kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya. Unsur-unsur tanggung jawab diantaranya ialah selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja bagi pegawai.

Sedangkan prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai pada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dan sebagai dasar menentukan kebijakan dalam penentuan prestasi kerja. Prestasi kerja diberikan dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

#### 8. Hubungan kedisiplinan dengan kepemimpinan.

Dimana  $r = ,418^{**}$  dengan  $p < 0,05$ , ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kepemimpinan, sebuah kedisiplinan erat kaitannya dengan kepemimpinan, mutu kepemimpinan banyak ditentukan oleh perilaku disiplin, terutama disiplin pribadi atau pengendalian diri yang dapat ditumbuhkan oleh seseorang didalam dirinya. Seorang pemimpin perlu menegakkan kedisiplinan dalam sebuah organisasi yang dipemimpinnya. Dalam kepemimpinan, disiplin diartikan sebagai perbaikan kearah yang lebih baik, sikap disiplin diterapkan guna mendidik untuk bermotivasi, bersikap, dan bekerja dengan baik secara konsisten. Disiplin harus diterapkan atau dijalankan dalam kepemimpinan, apabila suatu organisasi berkehendak untuk tetap tegak dan lebih maju.

Pemimpin yang disiplin akan mempengaruhi bawahannya untuk bersifat disiplin pula sebab disiplin merupakan tanda dan penggerak hidup dalam sebuah organisasi, disiplin yang baik dan benar dalam kepemimpinan akan selalu membangun serta membawa kemajuan. Pemimpin yang baik akan selalu menerapkan kedisiplinan dalam hidup dan kerjanya sehingga dapat membawa dampak positif bagi kemajuan hidup dan kerja dalam organisasi. Hingga pada akhirnya, perlu disadari bahwa disiplin dalam kehidupan berorganisasi, bekerja, berkelompok dan individu merupakan adanya gambaran tekad, kemauan dan komitmen yang sedang dijalankan yang mengarah kepada keberhasilan atau kesuksesan hidup dan kerja kelompok maupun individu.

#### 9. Hubungan kedisiplinan dengan prestasi kerja.

Dimana  $r = ,797^{**}$  dengan  $p < 0,05$ , ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan prestasi kerja, Kedisiplinan sangat penting dalam kinerja seorang pegawai, sebab dengan kedisiplinan maka semua tugas akan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan pada sebuah organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku didalam organisasi tersebut.

Prestasi kerja akan sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh masing-masing individu atau kelompok. Prestasi kerja seseorang dapat dilihat dari tercapainya target atau standar kerja yang telah ditetapkan. Prestasi kerja dapat juga dinilai dari kedisiplinan, karna kedisiplinan dapat menghasilkan efisiensi waktu dalam bekerja dan ini menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja merupakan suatu pernyataan yang menguraikan kriteria-kriteria yang akan dipergunakan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan pekerjaan tersebut. kedisiplinan merupakan fungsi terpenting karna semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal seperti apa yang diinginkan.

#### 10. Hubungan kepemimpinan dengan prestasi kerja.

Dimana  $r = ,570^{**}$  dengan  $p < 0,05$ , ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja, Kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi untuk bekerja, motivasi

dapat membangkitkan disiplin kerja dan prestasi kerja yang baik karna akan membuat pegawai bekerja dengan lebih semangat, apabila hal ini dilaksanakan maka tujuan organisasi akan lebih muda dicapai. Kepemimpinan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi khususnya dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kegagalan dan keberhasilan sebuah organisasi dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin untuk memilih dan mengembangkan metode kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan tujuan suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik mungkin, untuk dapat memotivasi dan meningkatkan prestasi kerja pegawai seorang pemimpin harus selalu bisa bersikap bijak kepada pegawai, pemimpin harus mampu memahami kepemimpinan yang efektif terutama dalam mengatur dan mengarahkan pegawai untuk dapat bekerja secara baik dan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Pemimpin yang diharapkan adalah pemimpin yang mampu menggerakkan motivasi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi, selanjutnya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Dari beberapa point diatas dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan pada setiap variabel.

Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi keseluruhan jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.55 : Rekapitulasi jawaban responden.**

NO	Tabel	SS		S		RG		TS		STS		Frek	%
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
1	5.8	6	10,0	43	71,7	2	3,3	9	15,0	0	0,0	60	100
2	5.9	0	0,0	24	40,0	4	6,7	30	50,0	2	3,3	60	100
3	5.10	2	3,3	8	13,3	16	26,7	33	55,0	1	1,7	60	100
4	5.11	32	53,3	28	46,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	100
5	5.12	7	11,7	47	78,3	0	0,0	6	10,0	0	0,0	60	100
6	5.13	0	0,0	0	0,0	7	11,7	44	74,3	9	15,0	60	100
7	5.14	0	0,0	5	8,3	7	11,7	38	63,3	10	16,7	60	100
8	5.15	13	21,7	44	73,3	3	5,0	0	0,0	0	0,0	60	100
9	5.16	2	3,3	36	60,0	3	5,0	19	31,7	0	0,0	60	100
10	5.20	4	6,7	53	88,3	3	5,0	0	0,0	0	0,0	60	100
11	5.21	1	1,7	47	78,3	2	3,3	10	16,7	0	0,0	60	100
12	5.22	4	6,7	43	71,7	8	13,3	5	8,3	0	0,0	60	100
13	5.23	28	46,7	32	53,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	100
14	5.24	9	15,0	50	83,3	1	,1,7	0	0,0	0	0,0	60	100
15	5.25	0	0,0	29	48,3	6	10,0	22	36,7	3	5,0	60	100
16	5.26	0	0,0	49	81,7	1	1,7	10	16,7	0	0,0	60	100
17	5.27	23	38,3	34	56,7	3	5,0	0	0,0	0	0,0	60	100
18	5.28	0	0,0	54	90,0	4	6,7	2	3,3	0	0,0	60	100
19	5.32	1	11,7	40	66,7	4	6,7	15	25,0	0	0,0	60	100
20	5.33	2	3,3	43	71,7	5	8,3	10	16,7	0	0,0	60	100
21	5.34	4	6,7	24	40,0	11	18,3	21	35,0	0	0,0	60	100
22	5.35	28	46,7	32	53,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	100
23	5.36	19	31,7	41	68,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	100
24	5.37	0	0,0	50	83,3	2	3,3	8	13,3	0	0,0	60	100
25	5.38	0	0,0	20	33,3	2	3,3	35	58,3	3	5,0	60	100
26	5.42	0	0,0	13	21,7	6	10,0	41	68,3	0	0,0	60	100
27	5.43	0	0,0	20	33,3	16	26,7	24	40,0	0	0,0	60	100
28	5.44	0	0,0	26	43,3	12	20,0	22	36,7	0	0,0	60	100
29	5.45	0	0,0	23	38,3	31	51,7	6	10,0	0	0,0	60	100
30	5.46	0	0,0	9	15,0	1	1,7	37	61,7	13	21,7	60	100
31	5.47	0	0,0	51	85,0	6	10,0	2	3,3	1	1,7	60	100
32	5.48	4	6,7	41	68,3	13	21,7	2	3,3	0	0,0	60	100
33	5.49	6	10,0	47	78,3	5	8,3	2	3,3	0	0,0	60	100
<b>Jumlah</b>		<b>195</b>	<b>325,0</b>	<b>1106</b>	<b>1843,3</b>	<b>184</b>	<b>306,6</b>	<b>453</b>	<b>755,0</b>	<b>42</b>	<b>70,0</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2012

Selanjutnya dari keseluruhan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat dikatakan bahwa dalam prestasi kerja di Dinas Pesrindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir bisa dikategorikan cukup baik seperti apa yang diharapkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan pernyataan Ibu Mariauli



Tindoan, S.Sos, Kasubag Umum dan Kepegawaian, dalam kesimpulan wawancara tersebut Ibu Mariauli Tindoan.S.Sos mengatakan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan dikategorikan cukup jadi penghambat kenapa prestasi kerja pegawai masih dikategorikan cukup karena lemahnya kedisiplinan, kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri, dan harapkan kedepan diharapkan prestasi pegawai lebih ditingkatkan lagi.

Dari rekapitulasi tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut:

Frekuensi option

$$A=195$$

$$B=1106$$

$$C=184$$

$$D=453$$

$$E=42$$

Untuk mencari presentase rata-rata diatas dapat digunakan rumus sebagai berikut:

Rekapitulasi diatas dapat diketahui

$$\begin{aligned} N &= Fa+Fb+Fc+Fd+Fe \\ &= 195+1106+184+453+42 \\ &= 6980 \end{aligned}$$

Selanjutnya adalah mencari F dengan terlebih dahulu memeberikan bobot untuk masing-masing pilihan (option) yaitu:

Option A dengan bobot 5

Option B dengan bobot 4

Option C dengan bobot 3

Option D dengan bobot 2

Option E dengan bobot 1

Dari bobot yang telah diberi diatas maka dapatlah diperoleh F sebagai berikut:

$$\text{Frekuensi option A} = 195 \times 5 = 975$$

$$\text{Frekuensi option B} = 1106 \times 4 = 4424$$

$$\text{Frekuensi option C} = 184 \times 3 = 552$$

$$\text{Frekuensi option D} = 453 \times 2 = 906$$

$$\text{Frekuensi option E} = 42 \times 1 = 42$$

$$\text{Jumlah F} = 6899$$

Berdasarkan dari angka yang telah diperoleh dapat dicari presentase rata-rata kualitatifnya sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 : 5$$

N

$$= \frac{100.F}{5.N}$$

5.N

$$= \frac{100.(F)}{5(N)}$$

5 (N)

$$= \frac{100 . 6899}{5 . 1980}$$

5 . 1980

$$= \frac{689900}{9900}$$

9900

$$= 69,68$$

Dari presentase rata-rata kualitatif yang diperoleh diatas adalah presentase prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Indragiri Hilir, untuk memahami sesuai atau tidaknya prestasi tersebut maka akan diberi ukuran, menurut Suharsimi Ari Kunto sebagai berikut:

Tinggi / sesuai	: 76-100%
Cukup / kurang	: 56-75%
Tidak sesuai / rendah	: 40-45%
Sangat tidak sesuai / sangat rendah	: 0-39%

Dari hasil rekapitulasi angket tentang prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir menunjukkan bahwa prestasi pegawai masih dikategorikan cukup baik atau cukup sesuai, hal ini terlihat dari 60 responden memberikan jawaban hanya 69,68 yang memberi jawaban baik, belum sepenuhnya mengatakan baik atau sesuai dengan apa yang diharapkan baik bagi pegawai maupun bagi pemerintah daerah.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **4.1 Sejarah Singkat Kabupaten Indragiri Hilir**

Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebuah kabupaten yang terletak di provinsi Riau, Indonesia yang memiliki motto: "Berlayar sampai ke pulau, berjalan sampai ke batas". Kabupaten Indragiri Hilir (Inhil) beribu kota di Tembilahan. Berdiri pada tanggal 20 November 1965, dan saat ini dihuni sekitar 624.450 jiwa.

Suku-suku bangsa yang tinggal di Inhil yang beragam, terhitung: Suku Banjar, Melayu, Bugis, Jawa, Tiong Hoa dll. dengan agama yang mendominasi adalah Islam, serta diikuti oleh Budha dan Kristen.

##### **4.1.1 Sejarah Kabupaten Indragiri Hilir (Inhil) Periode Sebelum Kemerdekaan Republik Indonesia**

###### **a. Kerajaan Keritang**

Kerajaan Keritang berdiri sekitar awal abad ke-6 di Kecamatan Keritang sekarang. Seni budayanya dipengaruhi oleh Hindu, terlihat pada arsitektur istana yang terkenal dengan sebutan Puri Tujuh (Pintu Tujuh) atau Kedaton Gunung Tujuh.

###### **b. Kerajaan Kemuning**

Kerajaan Kemuning didirikan oleh raja Singapura ke-V, Raja Sampu atau Raja Iskandarsyah Zulkarnain atau Prameswara. Tahun 1231 diangkat seorang raja muda yang bergelar Datuk Setiadiraja. Letak kerajaan ini diperkirakan berada di Desa Kemuning Tua dan Desa Kemuning Muda.

Bukti peninggalan kerajaan berupa selebar besluit dengan cap stempel kerajaan, bendera dan pedang kerajaan.

**c. Kerajaan Batin Enam Suku**

Pada tahun 1260, di daerah Indragiri Hilir bagian utara, yaitu di daerah Gaung Anak Serka, Batang Tuaka, Mandah dan Guntung dikuasai oleh raja-raja kecil bekas penguasa kerajaan Bintan, yang karena perpecahan sebagian menyebar ke daerah tersebut.

**d. Kerajaan Indragiri**

Kerajaan Indragiri berdiri sekitar tahun 1298, raja pertama bergelar Raja Merlang I berkedudukan di Malaka. Penggantinya Raja Narasinga I dan Raja Merlang II juga di Malaka. Untuk urusan harian dilaksanakan oleh Datuk Patih atau Perdana Menteri. Pada tahun 1473, Raja Narasinga II, bergelar Paduka Maulana Sri Sultan Alauddin Iskandarsyah Johan Zirullah Fil Alam (Sultan Indragiri IV) menetap di ibu kota kerajaan di Pekan Tua sekarang.

Pada 1815, Sultan Ibrahim memindahkan ibu kota kerajaan ke Rengat. Masa pemerintahannya, Belanda mulai campur tangan dengan mengangkat Sultan Muda, berkedudukan di Peranap dengan batas wilayah ke Hilir sampai dengan batas Japura. Pada masa pemerintahan Sultan Isa, berdatanganlah orang-orang suku Banjar dan suku Bugis ke Indragiri Hilir akibat kurang amannya daerah asal mereka. Khusus suku Banjar, akibat Kerajaan Banjar dihapus oleh Gubernement pada 1859 sehingga terjadi perangan sampai tahun 1963.

#### **4.1.2 Sejarah Kabupaten Indragiri Hilir (Inhil) Periode setelah berdirinya Indonesia**

Pada awal kemerdekaan Indonesia, Indragiri (Hulu dan Hilir) masih satu kesatuan kabupaten. Indragiri terdiri atas 3 kewedanaan, yaitu Kewedanaan Kuantan Singingi beribu kota Teluk Kuantan, Kewedanaan Indragiri Hulu beribu kota Rengat dan Kewedanaan Indragiri Hilir beribu kota Tembilahan.

#### **4.1.3 Pemekaran Kabupaten Indragiri Hilir**

Masyarakat Indragiri Hilir memohon kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur Riau, agar Indragiri Hilir dimekarkan menjadi Kabupaten Daerah Tingkat II berdiri sendiri (otonom). Setelah melalui penelitian, oleh Gubernur dan Departemen Dalam Negeri, pemekaran diawali dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau (Propinsi Riau) tertanggal 27 April 1965 nomor 052/5/1965 sebagai Daerah.

#### **4.1.4 Persiapan Kabupaten Indragiri Hilir.**

Pada 14 Juni 1965 keluarlah Undang-undang nomor 6 tahun 1965 Lembaran Negara Republik Indonesia no. 49, Daerah Persiapan Kabupaten Indragiri Hilir resmi menjadi sebuah Kabupaten Daerah Tingkat II Indragiri Hilir (sekarang Kabupaten Indragiri Hilir) sebagai salah satu Kabupaten di Riau terhitung tanggal 20 November 1965.

## 4.2 Letak Geografis

Kabupaten Indragiri Hilir terletak dibagian selatan Provinsi Riau dengan luas wilayah 18.812,92 Km<sup>2</sup> yang terdiri dari luas daratan 11.605, 97 Km<sup>2</sup>, luas perairan laut 6.318 Km<sup>2</sup> dan luas perairan umum 888,97 Km<sup>2</sup> serta memiliki garis pantai sepanjang 339,5 Km<sup>2</sup> dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tanjung Jabung Provinsi Jambi.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hulu.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Provinsi Kepulauan Riau.

## 4.3 Penduduk

Kabupaten Indragiri Hilir ibaratnya Indonesia mini, tempat bermukimnya berbagai suku bangsa, diantaranya populasi dengan jumlah yang cukup besar adalah suku Melayu, suku Bugis/Makassar, dan Banjar. Suku Melayu merupakan penduduk yang telah lama bermukim didaerah ini, kemudian dalam perjalanan waktu komunitas ini berasimilasi dengan komunitas lainnya yang datang kemudian. Kedatangan orang Bugis/Makassar dan Banjar berhasil bersama orang Melayu membuka perkebunan-perkebunan kelapa dan ladang-ladang padai yang luas dari hutan-hutan rawa yang sangat subur dengan membangun parit-parit yang jumlahnya sangat banyak, sehingga Indragiri Hilir dikenal juga dengan sebutan Negeri Seribu Parit, Negeri penghasil kelapa terbesar dan sebagai lumbung padi.  
([id.wikipedia.org/wiki/kabupaten\\_indragiri\\_hilir](http://id.wikipedia.org/wiki/kabupaten_indragiri_hilir))

#### 4.4 Visi Misi Kabupaten Indragiri Hilir

Berdasarkan kondisi masyarakat Kabupaten Indragiri Hilir saat ini, tantangan yang dihadapi dalam 20 tahun mendatang serta dengan menghitung modal dasar yang dimiliki oleh masyarakat Kabupaten Indragiri Hilir adalah menjadikan : “ **Indragiri Hilir Berjaya dan Gemilang Tahun 2025**”.

Untuk mewujudkan visi diatas, maka akan ditempuh melalui misi sebagai berikut:

- a. Mewujudkan daya saing daerah: adalah memperkuat perekonomian daerah yang berbasis pada potensi dan keunggulan daerah, meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan kekayaan sumberdaya alam secara efisien dan efektif dengan tetap memegang prinsip-prinsip keberlanjutan (Sustainable) meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu menguasai IPTEK dengan tetap memiliki nilai-nilai moral religius dan kultural, pembanguna insfrastruktur yang maju dan mampu diakses secara merata.
- b. Mewujudkan suasana kehidupan masyarakat dan penyelenggraan pemerintahan yang demokratis: adalah menjadikan suasana kemasyarakatan dan penyelenggaraan pemerintahan yang dinamis sesuai dengan nilai-nilai luhur yang terkandung dalam Pancasila dan konstitusi Negara dan koridor NKRI, semakin mantabnya kelembagaan politik, masyarakat dan kebudayaan, semakin dinamisnya komunikasi dan interaksi antara masyarakat dan pemerintah dalam memperjuangkan dan mewujudkan kepentingan publik yang lebih luas, serta semakin



berkembangnya dengan mantab dan mapannya suasana kehidupan yang menjunjung hukum dan perwujudan penegakan hukum yang adil, konsisten serta tidak deskriminatif.

- c. Mewujudkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasil: adalah agar seluruh wilayah Kabupaten Indragiri Hilir dan seluruh kelompok masyarakat dapat berkembang, maju dan sejahtera bersama-sama tanpa ada yang tertinggal ataupun ditinggalkan, keberpihakan pembangunan kepada kelompok rentan harus menjadi prioritas, berkembangnya aksesibilitas diseluruh wilayah, dan menjangkau keseluruhan wilayah dan kelompok masyarakat, serta hilangnya deskriminatif termasuk gender.
- d. Mewujudkan suasana aman, damai dan harmonis yang bermoral dan beretika dan berbudaya: adalah dengan menciptakan keadaan kondusif yang pada berbagai aspek seperti aspek ekonomi, sosial budaya dan politik sebagai daerah yang pada awalnya memiliki heterogenitas namun telah melebur dalam satu nilai kultural yang dijunjung secara bersama yakni melayu maka harmonisasi dalam kehidupan masyarakat yang telah terwujud harus dapat dipertahankan terus dan dikembangkan agar mampu menjadi filter yang handal untuk menangkal masuknya nilai-nilai asing yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang ada dan mengakomodir nilai-nilai yang mampu membawa perubahan masyarakat pada kondisi yang lebih baik dan lebih sejahtera.
- e. Mewujudkan daerah yang memiliki peran penting pada tingkat regional nasional dan internasional: adalah merupakan upaya untuk menjadikan

Kabupaten Indragiri Hilir sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem kenegaraan dan sistem sosial, ekonomi, dan kebudayaan pada tataran regional nasional dan internasional sehingga perlu semakin dimantapkan infentitaas dan integritas yang dapat menjadikan kebanggaan tersendiri sebagai masyarakat Indragiri hilir, mendorong meningkatkan dan mengembangkan kerja sama yang salaing menguntungkan diberbagai pihak didalam maupun diluar daerah pada skala regional, nasional maupun internasional. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Pemerintah daerah mengatur dan mengurus pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.

#### **4.5 Struktur Organisasi**

Didalam struktur organisasi baik secara vertical maupun horizontal pimpinan dan bawahan secara bersama-sama menjalankan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Agar organisasi tersebut lebih nyata, maka pembagian tugas harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang memuaskan. Bentuk dari pembagian tugas tersebut dapat dituangkan dalam suatu struktur organisasi . untuk lebih jelasnya struktur organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indaragiri Hilir dapat dilihat pada gambar berikut ini:

#### **4.6 Bagian Unit/Kerja**

Dibawah ini susunan Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir :

- 1) Kepala Dinas.
- 2) Sekretaris.
- 3) Bagian Umum dan Kepegawaian.
- 4) Bagian Keuangan dan Perlengkapan.
- 5) Bagian Perencanaan dan Pengendalian.
- 6) Bidang Industri, Sandang, Pangan dan Kerajinan Umum.
- 7) Bidang Industri Logam, Mesin, Elektronika, Kulit dan Bahan Bangunan.
- 8) Bidang Perdagangan.
- 9) Bidang Pembinaan dan Pengawasan Metrologi Legal.
- 10) Bidang Pasar.

#### **4.7 Pembagian Tugas Unit Kerja**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 30 Tahun 2008 tanggal 21 November 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Indargiri Hilir Bagian Pertama Pasal 45 Peraturan Daerah ini, maka Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir mempunyai kedudukan, tugas pokok dan fungsi sebagai Berikut:

1. Kedudukan

- a. Dinas perindustrian dan Perdagangan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Dinas Perindustrian dan Perdagangan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan sebagai perpanjangan tangan Bupati dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas Pokok dan Fungsi.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan dibidang Perindustrian dan Perdagangan serta Pasar dapat ditugaskan untuk melaksanakan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada daerah dalam rangka desentralisasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten indragiri Hilir , maka dibentuk susunan organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 30 Tahun 2008 terdiri dari:

#### **4.6.1 Kepala Dinas.**

Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang Perindustrian dan Perdagangan berdasarkan atas asas otonomi dan tugas pembantuan, sedangkan fungsi Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Perindustrian dan Perdagangan lingkup Industri Sandang, Pangan, dan Kerajinan Umum, Industri Logam, Mesin, Elektronika, Perdagangan, Pembinaan dan Pengawasan Metrologi Legal dan Pasar.
- b. Penyelenggaraan urusan Pemerintahan dan pelayanan umum bidang Perindustrian dan Perdagangan.
- c. Pembinaan dan Pelaksanaan tugas bidang Perindustrian dan Perdagangan .
- d. Pembinaan administrasi dan aparatur di lingkup Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.6.2 Sekertaris.**

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan lingkup kesekretariatan, sedangkan fungsi sekretaris ialah:

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan kesekretariatan.
- b. Melaksanakan pelayanan administrasi kesekretariatan yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan perencanaan pengendalian.
- c. Melaksanakan pengoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang.

- d. Pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kesekretariatan.
- e. Pengoordinasian penyusunan rencana program dan kegiatan bidang-bidang.
- f. Penyelenggaraan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan bidang-bidang.
- g. Penyusunan dan pengoordinasian pelaporan yang meliputi laporan kerja dinas, laporan akuntabilitas, laporan pelaksanaan kegiatan Dinas.
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.

#### **4.6.3 Bagian Umum dan Kepegawaian.**

Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup urusan umum dan kepegawaian. Sedangkan fungsi dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana program dan kegiatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- b. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi ketata usahaan, surat menyurat, ketatalaksanaan, kearsipan dan kepustakaan.
- c. Menyelenggarakan urusan rumah tangga, protokol, perjalanan dinas, dan kehumasan.

- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian yang meliputi absensi dan pengelolaan data kepegawaian dan pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian.
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya.

#### **4.6.4 Bagian Keuangan dan Perlengkapan.**

Bagian Keuangan dan Perlengkapan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekertaris lingkup keuangan dan perlengkapan, sedangkan fungsi dari Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan.
- b. Penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi Keuangan dan Perlengkapan.
- c. Penatausahaan keuangan dan perlengkapan.
- d. Penyusunan laporan keuangan dan perlengkapan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya.

#### **4.6.5 Bagian Perencanaan dan Pengendalian.**

Bagian Perencanaan dan Pengendalian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekertaris lingkup perencanaan dan pengendalian, sedangkan fungsi Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Penendalian adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada Sub Bagaian Perencanaan dan Pengendalian.
- b. Pelaksanaan dan pengordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang.
- c. Pengordinasian penyusunan rencana program dan kegiatan Bidang-bidang.
- d. Penyelenggaraan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Bidang-bidang.
- e. Penyusunan dan pengoordinasian pelaporan yang meliputi laporan kerja Dinas, laporan akuntabilitas, laporan pelaksanaan program dan kegiatan Dinas.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya.

#### **4.6.6 Bidang Industri Sandang, Pangan, dan Kerajinan Umum.**

Bidang Industri Sandang, Pangan dan Kerajinan Umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan lingkup Industri Sandang, Pangan dan Kerajinan Umum. Uraian fungsi Kepala Bidang Industri Sandang, Pangan dan Kerajinan Umum adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada Bidang Industri Sandang, Pangan dan Kerajinan Umum lingkup Pengembang, Pembinaan, Pengendalian, dan fasilitas kerja sam, proses rekomendasi



Izin Usaha Industri Sandang, Industri Pangan dan Industri Kerajiana Umum, serta pemungutan sumber pendapatan daerah.

- b. Penyelenggaraann program dan kegiatan pada Bidang Industri Sandang, Pangan dan Kerajian Umum.
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup Industri Sandanga, Pangan dan Kerajian Umum, serta pemungutan sumber pendapatan daerah.
- d. Pembinaan dan Pengawasan Pengembangan Usaha Industri Sandang, Pangan dan Kerajianan Umum, serta pemungutan sumber pendapatan daerah.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.

#### **4.6.7 Bidang Industri Logam, Mesin, Elektronika, Kulit dan Bahan Bangunan.**

Bidang Industri Logam, Mesin Elektronika, Kulit dan Bahan Bangunan mempunyai tugas melaksanakan sebian tugas Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan lingkup Industri Logam, Mesin Elektronika, Kulit dan Bahan Bangunan. Rincian tugas Kepala Bidang Industri Logam, Mesin, Elektronika, Kulit dan Bahan Bangunan adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada Industri Logam, Mesin, Elektronika, Kulit dan Bahan Bangunan lingkup Pengembangan dan pengelolaan industri logam, mesin, elektronika,

kulit dan bahan bangunan, serta pemungutan sumber pendapatan daerah.

- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan lingkup pengembangan Industri Logam, Mesin, Elektronika, Kulit dan Bahan Bangunan.
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup pengembangan Industri Logam, Mesin, Elektronika, Kulit dan Bahan Bangunan.
- d. Pembinaan dan pengawasan pengembang Industri Logam, Mesin, Elektronika, Kulit dan Bahan Bangunan, serta pemungutan sumber pendapatan daerah.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.

#### **4.6.8 Bidang Perdagangan.**

Bidang Perdagangan mempunyai tugas sebagian tugas Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Uraian tugas Kepala Bidang Perdagangan adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada Bidang Perdagangan lingkup Perdagangan Dalam Negeri dan Luar Negeri, Pengawasan Usaha Perdagangan dan Perlindungan Konsumen, serta pemungutan sumber pendapatan daerah.
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan lingkup Perdagangan Dalam Negeri dan Luar Negeri, Pengawasan Usaha Perdagangan dan

Perlindungan Konsumen, serta pemungutan sumber pendapatan daerah.

- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup Perdagangan Dalam Negeri dan Luar Negeri, Pengawasan Usaha Perdagangan dan Perlindungan Konsumen, serta pemungutan sumber pendapatan daerah.
- d. Pembinaan dan Pengawasan Bidang Perdagangan Dalam Negeri dan Luar Negeri, Pengawasan Usaha Perdagangan dan Perlindungan Konsumen, serta pemungutan sumber pendapatan daerah.
- e. Pealaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.

#### **4.6.9 Bidang Pembinaan dan Pengawasan Metrologi Legal**

Bidang Pembinaan dan Pengawasan Metrologi Legal mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan lingkup pembinaan dan pengawsan metrologi legal. Uraian fungsi kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan MetrologI Legal adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada bidang pembinaan dan pengawasan metrologi legal lingkup pembinaan, pemanfaatan dan pengendalian serta pengawasan metrologi legal.
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan lingkup pembinaan, pemanfaatan dan pengendalian serta pengawasan metrologi legal.

- c. Penyimpanan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup pembinaan, pemanfaatan dan pengendalian serta pengawasan metrologi legal.
- d. Pembinaan dan pengawasan metrologi legal.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.

#### **4.6.10 Bidang Pasar.**

Bidang Pasar mempunyai tugas melaksanakan sebagian Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Bidang Pasar. Uraian fungsi Kepala Bidang Pasar adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada Bidang Pasar lingkup Prasarana pasar, penempatan pasar, pembinaan dan retribusi serta ketertiban dan penyuluhan.
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan lingkup prasarana pasar, penempatan pasar, pembinaan dan retribusi serta ketertiban dan penyuluhan.
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup Prasarana pasar, penempatan pasar, pembinaan dan retribusi serta ketertiban dan penyuluhan.
- d. Pembinaan dan pengawasan lingkup prasarana pasar, penempatan pasar, retribusi serta ketertiban dan penyuluhan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dalam bab ini penulis akan menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran-saran yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak umum dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir untuk menjalankan aktivitas.

#### **6.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut:

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dengan tanpa waktu yang ditentukan. Pengertian ini lebih rinci dan terarah, karena mengandung unsur kemampuan dan keterampilan dimana prestasi kerja menjadi hal yang sangat pokok dalam suatu organisasi. Dengan adanya prestasi kerja tersebut pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih tekun, teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dengan waktu yang ditentukan. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya organisasi lebih mengarahkan untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini

bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intellegasi yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju dan mundurnya perusahaan atau pemerintahan.

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Seseorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang telah ia kerjakan. Secara pegawai yang telah berprestasi dalam bidang pekerjaan dapat dilihat dari berbagai segi diantaranya, berupa pemberian penghargaan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain bagi penunjang kelancaran pekerjaan. Prestasi kerja yang ada pada dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir dikategorikan cukup baik sesuai berdasarkan klasifikasi data tentang prestasi yang menunjukkan 69,68 yang menyatakan hal tersebut.

## 6.2 Saran

Adapun saran penulis mengenai prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut:

1. Pegawai harus selalu meningkatkan kerja sama karena kerja sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Rasa tanggung jawab harus dimiliki setiap pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Kedisiplinan menjadi salah satu hal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai, baik itu disiplin waktu maupun disiplin dalam pekerjaan. Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka hal yang terpenting adalah kesadaran dari pegawai itu sendiri karena kesadaran adalah inti dalam melaksanakan aturan kerja sehingga di dalam pelaksanaan aturan yang berlaku ada tanggapan positif dari pegawai, seperti melaksanakan tugas dengan penuh rasa patuh, tertib dan penuh rasa tanggung jawab.
4. Pimpinan hendaknya harus memperhatikan pegawai yang berprestasi dengan memberikan penghargaan, hal ini dimaksudkan untuk memacu semangat kerja pegawai itu sendiri dan menjadi contoh kepada pegawai lainnya.

Kedepannya pegawai harus memperhatikan bahwa peningkatan kinerja sangat penting untuk kemajuan karir, baik untuk kepentingan pribadi maupun kepentingan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Bumi Aksara, Jakarta
- Fahrurozi, Aziz. 2010. *Fiqih Manejerial*, Pustaka Al-Mawardi, Jakarta Selatan.
- Handoko M.B.A, T.Hani, Drs. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yokyakarta.
- Hadari, Nawawi. 2001. *Administrasi Personalia Untuk Meningkatkan Produktifitas kerja*, Haji. Masagung, Jakarta.
- Halim, Abdul, 2003. *Fiqhiul Mas'uliyah Fil Islam (Fiqih Responsibilitas)*, Gema Insani Press.
- Hasibuan, Malayu, Drs. 2001. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, cetakan ke-5, PT.Bumi Aksara.
- Harmon, Harun, Drs. 2003. *Himpunan Undang-Undang Kepegawaian 2002-2003*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartono. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Koto, Alaidin, Prof, Dr, MA. 2009. *Islam, Indonesia dan Kepemimpinan Nasional*, Ciputat Press.
- Mankunegara, Amuar Prabu 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- MangkuParawira. 2004. *Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit BPFE, Yokyakarta.
- Manulang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Pamudji. 1985. *Kerja Sama dalam Rangka Pembinaan Suatu Tujuan dar Segi Administrasi Negara*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.



- Pangabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia.
- Perpustakaan Online, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Upaya Peningkatan Produktifitas Kerja*, Jurnal Universitas Sumatra Utara, 2004.
- Pulungan, J Suyuthi, Dr, MA. 2005. *Ajaran Sejarah dan Pemikiran*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rais, Dhiauddin M. 2001. *Teori Politik Islam*, Gema Insani Jakarta.
- Siswanto. 2006. *Pengembangan Pegawai*, Kanisius, Yokyakarta.
- Sugiono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Situs Resmi Inhil, [id.wikipedia.org/wiki/kabupaten\\_indragiri\\_hilir](http://id.wikipedia.org/wiki/kabupaten_indragiri_hilir)
- Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*, Hassel Nogi Grasindo, Jakarta.
- Tasmara, Toto. 2000. *Menggali Potensi Diri*, Gema Insani Press.