



**PENGARUH KEMAMPUAN, KEPUASAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KECAMATAN KAYEN KABUPATEN PATI**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus

Diajukan Oleh :

SULIS HERMAWATI

NIM. 2008-11-008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2012**

**PENGARUH KEMAMPUAN, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KECAMATAN KAYEN
KABUPATEN PATI**

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus

Kudus,

2012

Mengetahui,

Ketua ProgDi

Pembimbing I

DIAN WISMAR'EIN, SE, MM
NIS. 0610701000001177

Drs. H. TAUFIK, MS, MM
NIP. 19500411 198003 1 001

Mengetahui,

Dekan

Pembimbing II

Drs. M. MASRURI, MM
NIS. 0610702010101002

Drs. AG. SUNARNO H, SH, S.Pd, MM
NIP. 19550626 198403 1001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

1) *Barang siapa yang taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan bertaqwa kepada-Nya, maka mereka adalah orang-orang yang mendapat kemenangan.*

(QS. An-Nuur ayat 52)

2) *Ilmu lebih baik daripada harta, karena ilmu akan menjaga kamu dan semakin berkembang jika dimanfaatkan. Sedangkan harta kamulah yang menjaganya dan akan habis bila dinafkahkan*

(Ali Bin Abi Thalib RA)

PERSEMBAHAN :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu menjadi guru, sahabat dan penopang lewat do'a dan kasih sayang
2. Saudara-saudaraku yang aku sayangi
3. Untuk Almamater UMK
4. Sahabat-sahabatku yang telah memberi bantuan baik moril maupun materiil.
5. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi dengan judul yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

Pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. M. Masruri, MM, Dekan Universitas Muria Kudus.
2. Bapak Drs. H. Taufik, MS, MM, Dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya.
3. Bapak Drs. AG. Sunarno H, SH, S.Pd, MM, Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya.
4. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
5. Bapak Camat Kayen Kabupaten Pati yang telah memberikan ijin penelitian.
6. Pegawai di lingkungan Kecamatan Kayen Kabupaten Pati, khususnya responden yang telah memberikan waktu guna pengisian kuesioner.
7. Bapak dan Ibu yang telah memberikan dukungan, semangat, kepercayaan dan doanya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Teman-teman Manajemen SI dan Almamaterku.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini,

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat limbahan balasan dari Allah SWT. Penulis menyaadri bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan, karena ini semua disebabkan keterbatasan waktu, tenaga, biaya dan kemampuan penulis. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca. Amien.

Kudus, Juni 2012

Penulis

SULIS HERMAWATI
NIM. 2008-11-008

ABSTRAKSI / RINGKASAN
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
STATUS TERAKREDITASI B
STRATA 1 2012

- A. Nama Penyusun : SULIS HERMAWATI
- B. Judul Skripsi : **PENGARUH KEMAMPUAN, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KECAMATAN KAYEN KABUPATEN PATI**
- C. Jumlah Halaman : Permulaan xiii, isi 90, Tabel 12, Gambar 3
- D. Ringkasan :

Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menghadapi setiap kejadian atau persoalan di lingkungan kerja, sehingga dengan kemampuan individu sebagai pegawai yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan sebagai sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berpangkal pada pegawai merasa puas sehingga memberikan pengaruh positif pada lingkungan pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai sikap disiplin yang menyatu pada dirinya, maka sikap ataupun perbuatan dalam melaksanakan tugas tidak akan dirasakan sebagai beban, dalam artian pegawai dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa patuh, tertib dan penuh tanggung jawab sehingga akan memberikan dampak yang positif dalam lingkungan kerja mereka.

Berkaitan dengan hal tersebut maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana pengaruh kemampuan, kepuasan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Kayen Kabupaten Pati baik secara parsial maupun berganda.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kemampuan, kepuasan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Kayen Kabupaten Pati baik secara parsial maupun berganda.

Variabel dalam penelitian ini adalah meliputi: kemampuan, kepuasan dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Jenis dan sumber datanya meliputi data primer dan sekunder, sampelnya sebanyak 74 responden, pengumpulan datanya menggunakan

kuesioner, pengolahan datanya meliputi: *editing*, *coding* dan tabulasi. Uji instrumen data dengan validitas dan reliabilitas. Analisis datanya dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda dengan uji t dan f test.

Dengan menggunakan analisis tersebut di atas diperoleh hasil temuan penelitian sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh yang signifikan variabel Kemampuan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial yang didasarkan pada hasil pengujian nilai t_{hitung} sebesar 3,467 > dari nilai t_{tabel} sebesar 1,667, dan *Prob Sig.* Sebesar 0,001 di bawah 0,05. Ada pengaruh yang signifikan variabel kepuasan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial yang didasarkan pada hasil pengujian nilai t_{hitung} sebesar 3,839 > dari nilai t_{tabel} sebesar 1,667, dan *Prob Sig.* Sebesar 0,000 di bawah 0,05. Ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial yang didasarkan pada hasil pengujian nilai t_{hitung} sebesar 2,322 > dari nilai t_{tabel} sebesar 1,667, dan *Prob Sig.* Sebesar 0,023 di bawah 0,05.
- b. Variabel kemampuan, kepuasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara simultan yang didasarkan pada hasil pengujian nilai F_{hitung} sebesar 82,971 memiliki nilai F_{hitung} > dari nilai t_{tabel} sebesar 3,159, dan *Prob Sig.* Sebesar 0,000 di bawah 0,05. Dari hasil analisis regresi berganda ternyata variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,183 yang berarti mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel kemampuan memiliki nilai koefisien regresinya sebesar 0,278 dan kepuasan sebesar 0,366 Sedangkan pengaruh kontribusi atau peranan kedua variabel tersebut sebesar 77,1% terhadap peningkatan kinerja pegawai.

E. Daftar buku yang digunakan : 37 (tahun 1997 -2011).

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO .DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
RINGKASAN / ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Ruang Lingkup	5
1.3 Perumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Kegunaan Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Kinerja	11
2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.3. Kemampuan	13
2.3.1. Pengertian Kemampuan	13
2.3.2. Indikator Kemampuan	17
2.3.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
2.4. Kepuasan Kerja	18

	Halaman
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.4.2. Faktor-faktor Timbulnya Kepuasan Kerja	19
2.4.3. Indikator Kepuasan Kerja	20
2.5. Disiplin	24
2.5.1. Pengertian Disiplin	24
2.5.2. Jenis-Jenis Disiplin	25
2.5.3. Indikator Kedisiplinan	28
2.6. Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Pegawai dengan Kinerja Pegawai	28
2.6.1. Hubungan Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai ..	28
2.6.2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai..	30
2.6.3. Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai	37
2.7. Tinjauan Penelitian Terdahulu	39
2.8. Kerangka Pemikiran	41
2.9. Hipotesis	42
BAB. III. METODE PENELITIAN	43
3.1. Rancangan Penelitian	43
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
3.2.1. Variabel Penelitian	43
3.2.2. Definisi Operasional Variabel	44
3.3. Jenis dan Sumber Data	46
3.4. Populasi dan Sampel	47
3.5. Pengumpulan Data	48
3.6. Pengolahan Data	49

	Halaman
3.7. Uji Instrumen Data	49
3.7.1. Uji Validitas	49
3.7.2. Uji Reliabilitas	50
3.8. Analisis Data	51
3.8.1. Analisis Regresi	51
3.8.2. Uji Parsial (Uji t)	52
3.8.3. Uji Berganda (Uji F)	53
3.8.4. Perhitungan Koefisien Determinasi (r^2)	54
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1. Deskripsi Data	55
4.1.1. Susunan Organisasi	55
4.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi	57
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	59
4.3. Deskripsi Data	62
4.3.1. Identitas Responden	62
4.3.2. Tangapan Responden Terhadap Variabel	66
4.4. Analisis Data	72
4.4.1. Analisis Regresi Berganda	72
4.4.2. Uji Hipotesis	74
4.5. Pembahasan.....	81
4.5.1. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai	81
4.5.2. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai	82
4.5.3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai	83
4.6. Kajian Hasil Penelitian	84

	Halaman
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Perincian Jumlah Sampel	48
4.1. Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas	60
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.3. Pegawai Berdasarkan Kelompok Umur	63
4.4. Pegawai Berdasarkan Kelompok Tingkat Pendidikan	65
4.5. Frekuensi Variabel Kemampuan Pegawai	66
4.6. Frekuensi Variabel Kepuasan Pegawai	65
4.7. Frekuensi Variabel Disiplin	69
4.8. Frekuensi Variabel Kinerja	71
4.9. Hasil Analisis Regresi dengan SPSS	72
4.10. Nilai t hitung (Pengujian Parsial) (Dengan Signifikansi $\alpha =$ 5% uji satu sisi)	75
4.11. Hasil Pengujian Berganda (Dengan Signifikansi $\alpha = 5%$) ...	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Hubungan Kepuasan dengan Prestasi : Tiga Pandangan..	30
2.1. Kerangka Pemikiran	41
4.1 Penerapan Kerangka Pengaruh Kemampuan, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Kayen Kabupaten Pati	85

