

## Hubungan Faktor Individu dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi

### *The Relationship between Individual Factor and the Performance of Employees at Tegalsari District Office, Banyuwangi Regency*

Li'ila Kumala Devi, Agus Suharsono, Sutomo  
Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: [devicumala@yahoo.com](mailto:devicumala@yahoo.com)

#### Abstract

This research was aimed to identify the relationship between individual factor and the performance of employees at the Tegalsari District Office, Banyuwangi Regency. Variables proposed were one independent variable and one dependent variable. Individual factor was an independent variable, while the performance of employees was dependent variable. The type of research was associative in the form of causal relationships with quantitative method. Sampling technique used was saturation sampling or census, which means that all members of the population were involved as samples. The data collection technique used primary data and secondary data. Primary data were obtained by interviews and questionnaires, while secondary data were analyzed using documentation analyzed using Rank Spearman Correlation. The research results showed that there was a significant relationship between individual factor and the performance of employees at Tegalsari District Office, Banyuwangi Regency.

**Keywords:** individual factor, the performance of employees

## Pendahuluan

Organisasi dalam kehidupan manusia menjadi suatu wadah yang menaungi terjadinya suatu kerjasama antar manusia yang ingin mencapai tujuan bersama sehingga terjadi hubungan yang sangat erat dan saling membutuhkan satu sama lain.

Tujuan dalam organisasi dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu organisasi publik dan organisasi bisnis. Organisasi publik tujuan utamanya adalah melayani masyarakat tanpa memperhitungkan laba/rugi sedangkan organisasi bisnis tujuan utamanya yaitu mencari keuntungan.

Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi termasuk organisasi publik yang merupakan kecamatan baru hasil pemekaran dari Kecamatan Gambiran tepatnya pada tanggal 13 Oktober 2004 sejak otonomi daerah di berlakukan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyuwangi No. 32 tahun 2004 menetapkan bahwa kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai Perangkat Daerah Kabupaten Banyuwangi.

Sebagai kecamatan baru, Kecamatan Tegalsari berusaha mewujudkan tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja pegawai yang maksimal berdampak pada tercapainya keberhasilan tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor individu seperti yang dikemukakan oleh Gibson *et al* (1985:52), membagi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) sebagai berikut:

- a. Faktor individu: kemampuan dan keterampilan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), demografis (umur, asal-usul, dan jenis kelamin).
- b. Faktor organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
- c. Faktor psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Adakah hubungan faktor individu dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi?"

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan faktor individu dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi. Untuk manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat akademis, hasil dari studi diharapkan dapat memberikan kontribusi dan rekomendasi bagi para peneliti lainnya, khususnya terkait dengan perkembangan studi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya untuk Program Studi Administrasi Negara.

b. Manfaat praktis, diharapkan dapat menjadi masukan bagi pegawai di Kantor Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi untuk meningkatkan kinerja berdasarkan faktor individu yang dimilikinya.

- c. Manfaat pribadi atau peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, bahan referensi, kajian dan pengetahuan penulis mengenai praktik dari teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berupa hubungan faktor individu dengan kinerja pegawai.

## Tinjauan Pustaka

### Konsep Organisasi

Menurut Sutrisno (2011:149-150) pengertian organisasi adalah sebagai berikut:

"Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu sama lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya".

Ditinjau dari tujuan organisasi, Hasibuan (2011:147) membedakan tujuan organisasi menjadi dua yaitu:

1. *Public Organization* (Organisasi publik), adalah organisasi non profit yang tujuan utamanya untuk melayani kepentingan umum, tanpa memperhitungkan laba rugi.
2. *Business Organization* (Organisasi Bisnis), adalah organisasi yang didirikan untuk tujuan komersil (mendapatkan laba) dan semua tindakannya selalu bermotifkan laba (*profit oriented*).

### Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2011:13) pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

"Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian".

### Konsep Faktor Individu

Menurut Gibson *et al* (1985:53) faktor individu digolongkan atas kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, dan demografis. Berdasarkan pendapat tersebut indikator dari konsep faktor individu, yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan pegawai
- b. Latar belakang pegawai
- c. Demografis pegawai

#### Konsep Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) mengartikan istilah kinerja sebagai berikut:

“Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka konsep kinerja dapat diukur dengan kuantitas kerja dan kualitas kerja. Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56-57) kuantitas kerja dan kualitas kerja adalah sebagai berikut:

“*Quantity* (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”.

“*Quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”.

#### Hipotesis

Menurut Sugiono (2009:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan konsepsi dasar yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak ada hubungan antara faktor individu dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Ha : Ada hubungan antara faktor individu dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Maka hukum yang berlaku adalah:

1. Apabila Hipotesis nol (Ho) ditolak, maka Hipotesis kerja (Ha) diterima.
2. Apabila Hipotesis nol (Ho) diterima, maka Hipotesis kerja (Ha) ditolak.

#### Metode Penelitian

Penelitian ini, menggunakan data kuantitatif dengan tipe penelitian yang bersifat asosiatif kausal (sebab-akibat, bila X maka Y). Lokasi penelitian di Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi dengan pertimbangan karena merupakan salah satu kecamatan baru hasil pemekaran Kecamatan Gambiran pada tahun 2004 dan juga lokasinya mudah dijangkau oleh peneliti.

Populasi dari penelitian ini berjumlah 14 orang, yakni 1 Camat, 1 Sekcam, 1 Kasubag keuangan, 4 Kasi, dan 7 staf. Dengan penentuan sampel menggunakan metode sampel sensus atau sampling jenuh, yaitu pengambilan populasi untuk dijadikan sampel yang berjumlah 14 orang.

Definisi operasional variabel menurut Singarimbun dan Effendi (1989:46) adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini variabel yang perlu dioperasionalkan adalah sebagai berikut:

a. Operasionalisasi variabel faktor individu Kantor Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi (variabel X).

b. Operasionalisasi variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi (variabel Y).

Berdasarkan uraian definisi operasional variabel diatas, guna mempermudah pengukuran variabel-variabel yang terbagi dalam beberapa indikator di atas, maka dalam memberikan skor atau nilai dari masing-masing item yang tersaji digunakan skala *likert*. Untuk kriteria penelitiannya adalah sebagai berikut:

Skor 5 untuk responden yang menjawab a;

Skor 4 untuk responden yang menjawab b;

Skor 3 untuk responden yang menjawab c

Skor 2 untuk responden yang menjawab d.

Skor 1 untuk responden yang menjawab e.

Sedangkan jawaban-jawaban adalah sebagai berikut:

Sangat mampu dijawab a;

Mampu dijawab b;

Cukup mampu dijawab c.

Kurang mampu dijawab d.

Tidak mampu dijawab e.

Adapun kriteria atau kategori untuk menilai tinggi rendahnya variabel adalah berdasarkan jumlah item dari masing-masing variabel dikalikan dengan skor tertinggi dan skor terendah sehingga didapat skor tertinggi dan terendah yang digunakan untuk

menentukan pengelompokan kelas interval dari masing-masing variabel yakni dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

Menurut Hadi (1987:12)

Interval =  $\frac{\text{Nilai terbesar} - \text{Nilai terkecil}}{\text{Interval Kelas}}$

banyaknya kelas

Teknik pengumpulan datanya menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer meliputi wawancara dan kuesioner sedangkan sumber data sekunder meliputi dokumentasi saja.

Analisis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang menguji hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan skala ordinal dan yang cocok untuk teknik uji statistiknya adalah koefisien korelasi *Rank Sperman*. Untuk rumus *Rank Sperman* sendiri adalah sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

(Siegel, 1997:256)

Dimana;

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

(Siegel, 1997:256)

Untuk menguji  $T_x$  dan  $T_y$  dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$\sum T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\sum T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siegel, 1997:256)

Keterangan:

$r_s$  = koefisien korelasi

N = jumlah pengamatan

di = perbandingan dari masing-masing perubahan

$T_x$  = faktor korelasi untuk rank kembar pada variabel X

$T_y$  = faktor korelasi untuk rank kembar pada variabel Y

t = nilai kembar dari rank X dan Y

Langkah terakhir dari analisis Rank Sperman adalah menggunakan taraf kepercayaan atau taraf signifikansi. Taraf signifikansinya adalah 0,95% atau taraf kepercayaan 95% dengan batas kesalahan sebesar 5% yang artinya kemungkinan keputusan yang dibuat salah sebesar 0,05% dengan keputusan yang dibuat benar 0,95%. Setelah diperoleh data dari hasil hitung analisis data, maka untuk menyimpulkan uji hipotesis yang telah penulis rumuskan ketentuannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai hitung > nilai tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
2. Jika nilai hitung < nilai tabel, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

### Hasil Penelitian

Kecamatan Tegalsari terletak disebelah tenggara Kabupaten pada koordinat 8°19' - 8°40' LS dan 114° 15' - 114° 22' BT . Secara administratif terbagi menjadi 6 desa yaitu Desa Tegalsari, Karangdoro, Tamansari, Dasri, Karangmulyo, dan Tegalrejo yang mempunyai ketinggian antara 200-500 M di atas permukaan laut. Jarak Kantor Kecamatan Tegalsari dengan Ibukota Kabupaten Banyuwangi ± 45 Km dengan lama tempuh 1,30 jam, selanjutnya jarak dengan Ibukota Provinsi Jawa Timur ± 265 Km dengan lama tempuh ± 6 jam.

Penyajian data variabel penelitian digunakan untuk mengetahui variabel-variabel penelitian yaitu apakah variabel pengaruh (X) berhubungan dengan variabel terpengaruh (Y) sehingga perlu adanya suatu pembuktian yang lebih nyata dan rinci. Tahap penyajian data variabel merupakan kelanjutan dari langkah-langkah pengumpulan data yang diperoleh di lokasi penelitian. Sebagai langkah nyata pembuktian permasalahan tersebut, akan dijelaskan variabel-variabel penelitian yang disertai data-data sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan sebagai berikut:

Tabel Data skor jawaban responden terhadap variabel faktor individu

Responden (N)	Variabel X			Total skor
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	
1	48	13	12	73
2	49	14	12	75
3	48	14	13	75

4	48	12	13	73
5	46	14	13	73
6	48	14	13	75
7	48	13	12	73
8	47	13	13	73
9	46	12	12	70
10	48	12	13	73
11	48	14	12	73
12	46	12	11	69
13	47	12	11	70
14	46	12	12	70
Jumlah	661	181	172	-
Jumlah total				1015

Sumber: Data sekunder 2013 diolah

Dari data-data di atas proses berikutnya adalah dimasukkan dalam tabel frekuensi total skor sebagai berikut:

Tabel Frekuensi total jawaban responden terhadap variabel faktor individu

Total Skor	Frekuensi	Kategori	Persentase (%)
18 – 32	-	Sngt rendah	-
33 – 47	-	Rendah	-
48 – 62	-	Sedang	-
63 – 77	14	Tinggi	100
78 – 92	-	Sngt tinggi	-
Jumlah	14		100

Sumber: Data sekunder 2013 diolah

Berdasarkan tabel frekuensi variabel X atau faktor individu di atas, maka frekuensi kategori jawaban responden menunjukkan bahwa 14 orang responden (100%) yang diteliti dengan skor penilaian sebesar 63 – 77 mempunyai faktor individu tergolong baik/tinggi.

Tabel Data skor jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai

Responden (N)	Variabel Y		Total Skor
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	
1	12	12	24
2	13	12	25
3	13	12	25
4	12	12	24
5	12	12	24
6	12	13	25

7	12	12	24
8	12	12	24
9	12	11	23
10	13	12	25
11	12	12	24
12	10	10	20
13	12	11	23
14	11	12	23
Jumlah	168	165	-
Jumlah Total		333	

Sumber: Data Sekunder 2013 diolah

Kemudian dimasukkan dalam tabel frekuensi total frekuensi total skor sebagai berikut:

Tabel Frekuensi total jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai

Total Skor	Frekuensi	Kategori	Persentase (%)
6 – 11	-	Sngt rendah	-
12 – 17	-	Rendah	-
18 – 23	4	Sedang	28,57
24 – 29	10	Tinggi	71,43
30 – 35	-	Sngt tinggi	-
Jumlah	14		100

Sumber: Data Sekunder 2013 diolah

Berdasarkan tabel frekuensi variabel Y atau kinerja pegawai di atas, maka frekuensi kategori jawaban responden menunjukkan bahwa dari 14 orang responden yang diteliti terdapat 10 orang responden (71,43%) dengan skor penilaian sebesar 24 – 29 mempunyai kinerja tergolong baik/tinggi dan 4 orang responden (28,57%) dengan skor penilaian sebesar 18 – 23 mempunyai kinerja tergolong sedang. Responden dinyatakan mempunyai kinerja tergolong tinggi, karena mampu menyelesaikan banyaknya tugas dengan kriteria tepat, lengkap dan rapi sesuai dengan target yang telah ditentukan. Untuk responden yang dinyatakan mempunyai kinerja tergolong sedang, karena cukup mampu menyelesaikan banyaknya tugas dengan kriteria tepat, lengkap dan rapi sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Langkah berikutnya adalah menganalisis data. Tahap analisis data merupakan sebuah tahapan yang sangat kritis dalam suatu penelitian. Analisis ini dimulai dengan mengolah data-data yang diperoleh dari jawaban para responden yang berbentuk kuesioner. Pemilihan metode ini tergantung pada jenis data yang dikumpulkan. Dalam memperoleh data, peneliti menggunakan alat hitung statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kuantitatif dengan

rumus Rank Spearman. Langkah-langkah atau proses yang dibutuhkan untuk menghitung teknik Rank Spearman adalah sebagai berikut:

1. Penentuan nilai Rank;
2. Penghitungan korelasi.

Tabel Data penentuan nilai rank dan perhitungan di dan di<sup>2</sup> antara variabel X dan variabel Y

N	Total Skor		Rank		d <sub>i</sub>	d <sub>i</sub> <sup>2</sup>
	X	Y	X	Y		
1	73	24	8	7,5	0,5	0,25
2	75	25	13	12,5	0,5	0,25
3	75	25	13	12,5	0,5	0,25
4	73	24	8	7,5	0,5	0,25
5	73	24	8	7,5	0,5	0,25
6	75	25	13	12,5	0,5	0,25
7	73	24	8	7,5	0,5	0,25
8	73	24	8	7,5	0,5	0,25
9	70	23	3,5	3,5	-	-
10	73	25	8	12,5	-4,5	20,25
11	73	24	8	7,5	0,5	0,25
12	69	20	1	1	-	-
13	70	23	3,5	3,5	-	-
14	70	23	3,5	3,5	-	-
				Jumlah		22,5

Sumber: Data Sekunder 2013 diolah

Jika pada penghitungan total skor pada setiap variabel terdapat skor yang sama atau kembar, maka harus ditentukan terlebih dahulu T<sub>x</sub> dan T<sub>y</sub>. Berikut adalah data tentang skor kembar dari masing-masing variabel.

Tabel Rank kembar Variabel X

Rank kembar variabel X	Jumlah/t
3,5	3
8	7
13	3

Sumber: Data Sekunder 2013 diolah

$$\begin{aligned} \sum T_x &= \frac{3^3-3}{12} + \frac{7^3-7}{12} + \frac{3^3-3}{12} \\ &= \frac{24+336+24}{12} \\ &= \frac{384}{12} \\ &= 32 \end{aligned}$$

Tabel Rank kembar variabel Y

Rank kembar variabel Y	Jumlah/t
3,5	3
7,5	6

12,5	4
------	---

Sumber: Data Sekunder 2013 diolah

$$\begin{aligned} \sum T_y &= \frac{3^3-3}{12} + \frac{6^3-6}{12} + \frac{4^3-4}{12} \\ &= \frac{24+210+60}{12} \\ &= \frac{294}{12} \\ &= 24,5 \end{aligned}$$

Menentukan  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$  dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \sum x^2 &= \frac{14^3-14}{12} - 32 = \frac{2730}{12} - 32 \\ &= 227,5 - 32 = 195,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum y^2 &= \frac{14^3-14}{12} - 24,5 = \frac{2730}{12} - 24,5 \\ &= 227,5 - 24,5 = 203 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa:

$$\begin{aligned} N &= 14 & \sum x^2 &= 195,5 \\ \sum T_x &= 32 & \sum y^2 &= 203 \\ \sum T_y &= 24,5 & \sum d_i^2 &= 22,5 \end{aligned}$$

Untuk menghitung koefisien korelasi (rs), maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} rs &= \frac{195,5 + 203 - 22,5}{2\sqrt{(195,5)(203)}} \\ &= \frac{376}{2\sqrt{39686,5}} \\ &= \frac{376}{2 \times 199,21} \\ &= \frac{376}{398,42} \\ &= 0,944 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan korelasi antara dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y di atas menunjukkan hasil sebesar 0,944. Dalam tabel nilai kritis korelasi Rank Spearman nilai yang terdapat pada tabel untuk sampel sebesar 14 dengan taraf signifikansi 0,05% menunjukkan angka 0,457. Hal ini dapat diartikan bahwa rs hitung lebih besar daripada rs tabel 0,944 > 0,457, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis kerja yang artinya bahwa ada hubungan antara faktor individu dengan kinerja pegawai di Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Hasil perhitungan korelasi membuktikan bahwa hipotesis kerja (H<sub>a</sub>) diterima dalam penelitian ini,

dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

**“Ada Hubungan antara faktor individu dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi”.**

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil uraian dan analisis data yang telah penulis lakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hasil analisa menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara faktor individu dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi. Adapun uraiannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel frekuensi variabel X atau faktor individu menunjukkan bahwa rata-rata persentase dilihat dari indikator kemampuan dan kerampilan, latar belakang, dan demografis pegawai sebesar 100%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa 14 orang responden yang diteliti mempunyai faktor individu tergolong baik/tinggi. Responden dinyatakan mempunyai faktor individu tergolong baik/tinggi, karena dalam melakukan aktivitas sebagai pegawai memenuhi kriteria kemampuan dan keterampilan yang baik/tinggi serta latar belakang dan demografis yang baik/tinggi pula.
2. Pada tabel frekuensi variabel Y atau kinerja pegawai menunjukkan bahwa dari 14 orang responden yang diteliti terdapat 4 orang responden (28,57%) dengan skor penilaian sebesar 18 – 23 mempunyai tingkat kinerja sedang. Responden dinyatakan mempunyai tingkat kinerja sedang karena cukup mampu menyelesaikan banyaknya tugas dengan kriteria tepat, lengkap dan rapi sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selanjutnya 10 orang responden (71,43%) dengan skor penilaian sebesar 24 – 29 mempunyai tingkat kinerja tinggi. Responden dinyatakan mempunyai tingkat kinerja tinggi karena mampu menyelesaikan banyaknya tugas dengan kriteria tepat, lengkap dan, rapi sesuai dengan target yang telah ditentukan.
3. Dari hasil di atas dilanjutkan dengan melakukan analisis data untuk mengetahui ada tidaknya hubungan faktor individu (Variabel X) dengan kinerja pegawai (Variabel Y). Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kuantitatif dengan rumus korelasi *Rank Spearman*. Berikut hasil perhitungan korelasi antara variabel X dan variabel Y diperoleh angka 0,944. Hasil perhitungan tersebut lebih besar dari harga kritis untuk alpha 5% atau taraf signifikansi 95% dengan N= 14 yaitu 0,457 ( $r_s \text{ hitung} > r_s \text{ tabel}$ , dimana  $0,944 > 0,457$ ). Jadi, dari hasil perhitungan angka di atas dapat disimpulkan bahwa memang ada hubungan antara faktor individu dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dipahami bahwa kinerja di Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi belum sepenuhnya maksimal, jadi saran penulis adalah:

1. Meningkatkan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi berupa komputer guna meningkatkan kinerja.
2. Kedisiplinan pegawai perlu ditingkatkan lagi karena pekerjaan membutuhkan ketepatan waktu sehingga berpengaruh pada kualitas kinerja.

### Daftar Pustaka

#### Buku:

- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 1985. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 1987. *Metodologi Research Jilid 1*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siegel, Siedney. 1997. *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi: Metode R&D*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wungu, J dan Brotoharsojo, H. 2003. *Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

#### Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Daerah Kabupaten Banyuwangi Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pembentukan Kecamatan Tegalsari di Kabupaten Banyuwangi.