

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Karakteristik Aparatur Dan Hambatan-Hambatan Komunikasi Dalam Organisasi Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau

*Bayudarti
Fahrudin Js Pareke
Syamsul Bahri*

Analisa Deskriptif Kemampuan, Kepuasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Utara II

*Bina Maryana
Handoko Hadiyanto
Trisna Murni*

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Intrinsik Pegawai Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Utara

*Ceria Revolitasari
Fahrudin Js Pareke
Praningrum*

Studi Tentang Kinerja Kegiatan Manajemen, Administrasi, Dan Operasional Puskesmas Di Lingkungan Kabupaten Seluma

*Dadang
Fahrudin JS Pareke
Sugeng Susetyo*

Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Pelayanan Prima Kepada Anggota Legislatif di Sekretariat DPRD Provinsi Bengkulu

*Darun
Fahrudin JS Pareke
Paulus Sulluk Kananlua*

Analisis Pengaruh Variabel Individual, Variabel Organisasional, Dan Psikologis Terhadap Kinerja Tenaga Perawat di Puskesmas Sindang Beliti Ilir

*Debi Jonson
Witman Rasyid
Praningrum*

Analisa Kinerja Account Representative dengan Balanced Scorecard Di KPP Pratama Argamakmur

*Indah Sari
Kamaludin
Muhartini Salim*

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi, Dan Informatika Provinsi Bengkulu

*Indra Junaidi
Willy Abdillah
Praningrum*

Learning Organization Pada Bank BRI (PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Bengkulu)

*Presy Dian Purna
Herawan Sauni
Praningrum*

Studi Tentang Motivasi Berwirausaha, Disiplin kerja, dan Semangat Kerja Pedagang di Pasar Tradisional Modern (PTM) Kota Bengkulu

*Ria Anggelita Irawan
Fahrudin Js Pareke
Sularsih Anggarawati*



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Penanggungjawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, M.S

Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

Dewan Redaksi:

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
5. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
6. Dr. Effed Darta Hadi, S.E., M.B.A.
7. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

Staf Pelaksana:

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS**

Alamat Redaksi

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu
Telpon 0736-21170**

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 15, Nomor 6, Oktober 2013

DAFTAR ISI

Karakteristik Aparatur Dan Hambatan-Hambatan Komunikasi Dalam Organisasi Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau <i>Bayudarti</i> <i>Fahrudin Js Pareke</i> <i>Syamsul Bahri</i>	788 - 795
Analisa Deskriptif Kemampuan, Kepuasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Utara II <i>Bina Maryana</i> <i>Handoko Hadiyanto</i> <i>Trisna Murni</i>	796 - 804
Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Intrinsik Pegawai Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Utara <i>Ceria Revolitasari</i> <i>Fahrudin Js Pareke</i> <i>Praningrum</i>	805 - 813
Studi Tentang Kinerja Kegiatan Manajemen, Administrasi, Dan Operasional Puskesmas Di Lingkungan Kabupaten Seluma <i>Dadang</i> <i>Fahrudin JS Pareke</i> <i>Sugeng Susetyo</i>	814 - 823
Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Pelayanan Prima Kepada Anggota Legislatif di Sekretariat DPRD Provinsi Bengkulu <i>Darun</i> <i>Fahrudin JS Pareke</i> <i>Paulus Sulluk Kananlua</i>	824 - 832
Analisis Pengaruh Variabel Individual, Variabel Organisasional, Dan Psikologis Terhadap Kinerja Tenaga Perawat di Puskesmas Sindang Beliti Ilir <i>Debi Jonson</i> <i>Witman Rasyid</i> <i>Praningrum</i>	833 - 839

of
To
ice
ion
s is
xist
to
tus
fice
for
the
of
for
the
hest
e of
core
hest

the

antar
elum
ada
anya.
alam
anya.
oleh
Salah
upun

dari
alat
tidak

ANALISA DESKRIPTIF KEMAMPUAN, KEPUASAN, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN LUBUKLINGGAU UTARA II

Bina Maryana, Handoko Hadiyanto, Trisna Murni

*Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
Jalan W.R Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371A*

ABSTRACT

This study aims to analyze the level of work ability, job satisfaction, work discipline, and performance of employees in the District of North Lubuklinggau II. The data collected in this study is primary data. Data were collected through questionnaires and interviews. In this study, all employees in the District of North Lubuklinggau II designated as respondents, amounting to as many as 31 people. Because the entire population is used as a unit of the respondents, this study uses census method. Census method is used because the population is still affordable for all used as samples. Interviews were conducted for reinforce the data of the findings by comparing them to real phenomena. Data were analyzed by describing the data obtained on the level of work ability, job satisfaction, work discipline, and performance of employees in the District of North Lubuklinggau II. The result of descriptive analysis is further strengthened by the results of interviews conducted with leaders and employees in the District of North Lubuklinggau II. Descriptive analysis of the results showed that the level of work ability, job satisfaction, work discipline, and performance of employees in the District of North Lubuklinggau II is still low. Various strategies and policies need to be done by the organization in order to increase capability of work, job satisfaction, work discipline, and employee's performance in the District of North Lubuklinggau II. Strategies that can be use to improve the ability of employees, among others, with both formal and informal training, mentoring, and by monitoring and evaluating the result of work of employees. Job satisfaction can be increased by improving the facilities on a regular basis to facilitate the employee in completing the work, and promote unity and harmony in the workplace. Labor discipline can be enhanced through the application of technology using fingerprint employee attendance, as well as draw up a code of conduct and sanctions for employee misconduct. The third variable mentioned is expected to improve employee performance Lubuklinggau Northern District II. Furthermore, the performance of employees can also be improved through the implementation of a system of reward and punishment for officials, election officials' achievement, and a variety of other strategies.

Key Words: *Work Ability, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap.

Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu memwadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparaturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, 2003:36). Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan Negara - negara lain di dunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Bagi Kantor Kecamatan Lubuklinggau Utara II permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kecamatan dari delapan kecamatan di Kota Lubuklinggau sehingga kinerja dari Kecamatan Lubuklinggau Utara II akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Gie (1995:11) berpendapat bahwa, "Kinerja adalah seberapa jauh tugas/pekerjaan itu kerjakan/dilakukan oleh seseorang atau organisasi". Gie melihat kinerja didasarkan seberapa besar dilakukan seseorang atau Organisasi..

Selanjutnya Gomes (2000:142), Dale Yode dalam Cahyono (1996:246) mengemukakan bahwa *criteria performans/kinerja* pegawai meliputi:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama.
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Pengertian Kemampuan Kerja Pegawai

Suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah daerah menuntut adanya aparatur atau perangkat daerah yang berkemampuan. Berkaitan dengan hal itu, Menurut Munir (1987:76) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna, dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Sutermeister dan Bob Davis berpendapat bahwa kemampuan dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Kemampuan pegawai secara aplikatif terdiri dari keahlian teknis, sikap dan profesionalisme yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Keahlian Teknis

Keahlian seseorang dilandasi dengan pendidikan formal yang diperoleh dan untuk mencapai tahap professional harus disertai dengan pelatihan yang cukup dan pengalaman yang memadai yang saling melengkapi satu dengan lainnya.

2. Sikap

Menurut Josephson (*Institute for the Advancement of Ethics*) yang dikutip oleh Arens & Loebbecke menyatakan bahwa perangkat prinsip yang berhubungan dengan karakteristik dan nilai-nilai yang sebagian besar dihubungkan dengan perilaku etis, yaitu : kejujuran, integritas, mamatuhi janji, loyalitas, keadilan, kepedulian, menghargai orang lain dan bertanggung jawab.

3. Profesionalisme

Profesional menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 1982:769) dinyatakan bahwa professional adalah orang yang mempunyai keahlian, atau secara lebih luas professional juga dapat diartikan sebagai orang yang bekerja berdasarkan standar kualitas, kuantitas, waktu dan biaya.

Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai

Berkaitan dengan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja Brayfield dan Rothe (dalam Panggabean, 2002:128) beranggapan bahwa: "Kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya".

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas, dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai yang timbul tentang sesuatu yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan, berkaitan dengan tingkat keserasian antara harapan dengan apa yang diperoleh.

Pengertian Disiplin Kerja Pegawai

Menurut pendapat Werther Jr yang dikutip oleh Manullang (1988:96), menyatakan bahwa: "Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar / peraturan-peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerjasama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan".

Sehubungan dengan hal tersebut di atas penulis merumuskan disiplin kerja adalah suatu sikap pegawai, tingkah laku pegawai, dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian - kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Robbins (1996:182-183) mengatakan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah pernyataan: "Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif " (bagi individu). Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif sehingga produktivitas semakin meningkat.

Blum (dalam As'ad 2003:114) mengemukakan faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

1. Faktor individual, seperti usia, kesehatan, jenis kelamin.
2. Faktor Sosial, seperti interaksi dan hubungan dengan oranglain.
3. Faktor dalam pekerjaan, seperti upah, kondisi kerja dan lain-lain.

Pendapat lain adalah dari Gilmer (dalam As'ad 2003:114) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor kesempatan untuk maju
2. Faktor keamanan kerja
3. Faktor Gaji
4. Faktor Perusahaan dan Manajemen
5. Faktor Pengawasan
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan
7. Faktor kondisi kerja
8. Faktor Sosial dan komunikasi.
9. Faktor fasilitas

Hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja/hasil kerja/kinerja dijelaskan bahwa kepuasan kerja menimbulkan prestasi kerja, karena karyawan yang merasa puas menjadi lebih produktif, juga karyawan yang lebih produktif merasa puas dan prestasinya meningkat. Dapat dijelaskan juga bahwa kepuasan kerja pegawai akan mendorong pegawai mencapai kinerja yang tinggi. Sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa kepuasan kerja nampak pada hasil kerja, atau dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja menghasilkan produktivitas yang tinggi serta menunjukkan kinerja yang

baik. Dari pendapat yang telah dikemukakan di atas tersebut penulis menyimpulkan pendapat bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika disiplin kerja menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian. Hal ini berdampak pada pelayanan terhadap publik.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati – hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan, 2000: 190).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan deskripsi mengenai kemampuan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Kecamatan Lubuklinggau Utara II. Guna menjawab tujuan penelitian yang dimaksudkan, desain penelitian ini menggunakan studi deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan menggambarkan keadaan yang ada di lapangan secara sistematis dengan fakta-fakta yang saling berhubungan serta bukan hanya mencari kebenaran mutlak, tetapi pada hakikat mencari pemahaman observasi.

Metode Pengambilan Sampel

Sampel penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Lubuklinggau Utara II. Jumlah pegawai di Instansi Kecamatan Lubuklinggau Utara II adalah sebanyak 31 orang.

Pengembangan Instrumen Penelitian

Untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data maka dipergunakan instrumen penelitian dengan alat bantu kuisioner yang berisikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden target penelitian. Jawaban yang diberikan oleh responden diklasifikasikan ke dalam 5 (lima) kategori. Instrumen penelitian merupakan pengukuran terhadap fenomena sosial dimana peneliti pada prinsipnya akan menggunakan alat ukur atau instrumen penelitian secara spesifik terhadap variabel yang akan diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini merupakan daftar pertanyaan yang disebar kepada pegawai Kecamatan Lubuklinggau Utara II.

2. Wawancara

Pengumpulan data dengan cara melakukan komunikasi langsung kepada responden mengenai bahan, keterangan yang berhubungan dengan obyek penelitian yang akan diselidiki.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kemampuan Pegawai

Responden memberikan hasil kuesioner dengan nilai rata-rata 3.17. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu mewujudkan minat dalam bekerja dengan cukup baik. Analisa menunjukkan bahwa responden secara subjektif cenderung untuk menunjukkan minat dalam bekerja karena dipengaruhi oleh kesesuaian antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, pelatihan, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, prosedur baku di dalam organisasi, serta kebijakan mutasi jabatan. Hasil wawancara kepada Responden I, responden II dan Responden III menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai Kecamatan Lubuklinggau Utara II masih rendah dan perlu untuk ditingkatkan.

Kepuasan Kerja

Responden memberikan hasil kuesioner dengan nilai rata-rata 3.20. Hal ini menunjukkan bahwa responden belum cukup puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada Responden I, responden II dan Responden III menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Kecamatan Lubuklinggau Utara II masih rendah dan perlu untuk ditingkatkan. Solusi yang disebutkan pada bagian sebelumnya dapat menjadi strategi penting bagi pimpinan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Disiplin Kerja

Responden memberikan hasil kuesioner dengan nilai rata-rata 3.18. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup baik. Hasil wawancara yang dilakukan kepada Responden I, responden II dan Responden III juga mendukung pernyataan bahwa solusi untuk mengatasi kehadiran pegawai dapat dilakukan dengan cara melakukan absensi kehadiran yang didukung oleh teknologi *fingerprint* (sidik jari).

Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kecamatan Lubuklinggau Utara II sudah cukup **baik**.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa tingkat kemampuan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Utara II. Untuk mencapai tujuan tersebut, pengembangan instrumen kuisioner dan wawancara dilakukan terhadap pimpinan Kecamatan Lubuklinggau Utara II. Analisa deskriptif dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 16.0. Hasil analisa yang dilakukan menunjukkan bahwa:

1. Dari hasil analisis data diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel kemampuan kerja dikategorikan cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,17.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja dikategorikan cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,20.
3. Dari hasil analisis data diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja dikategorikan cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,18.
4. Dari hasil analisis data diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai dikategorikan cukup baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,22.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran dan rekomendasi yang dapat diberikan antara lain:

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh tentang variabel kemampuan kerja, instansi perlu untuk menetapkan strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja para pegawainya. Pelatihan terstruktur dan berkala dapat menjadi salah satu contoh yang baik strategi yang dapat diterapkan.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden tentang kepuasan kerja, institusi perlu untuk meningkatkan fasilitas, sarana, dan prasarana secara berkala untuk dapat memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaan mereka dan menciptakan kenyamanan bagi para pegawai. Selain itu, strategi lainnya juga dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan pegawai terhadap instansi mereka.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden tentang disiplin kerja, diketahui bahwa permasalahan ketidakdisiplinan pegawai masih sering terjadi di Kecamatan Lubuklinggau Utara II. Penerapan sanksi dan kode etik yang tegas dapat diterapkan, yang diikuti dengan pelaksanaannya pada tiap-tiap lini di instansi masing-masing. Selain itu, penerapan absensi pegawai menggunakan sidik jari (*fingerprint*) juga menjadi strategi yang baik meningkatkan kedisiplinan pegawai.
4. Berdasarkan hasil jawaban responden tentang kinerja pegawai, organisasi perlu untuk menerapkan prosedur pengoperasian terstandar (SOP) untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Selain itu, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab bagi para pegawai dapat menjadi strategi yang baik dalam meningkatkan kinerja kerja mereka. Strategi lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Utara II juga dapat diterapkan.
5. Bagi para peneliti selanjutnya kiranya dapat mengidentifikasi pengaruh hubungan antara keempat variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian

selanjutnya juga dapat menggunakan variabel laten pada penelitian ini untuk diujikan pada objek penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2003), *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia* Liberty, Jakarta.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 1985, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Gie, The Liang, 1995, *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara Suatu Bunga Rampai Bacaan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Gomes, F.C, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP, 1997, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas* Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Musaneff 1994, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Panggabean, Murtiana S, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Robbins, S.P, 1996, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Prinhalingkar, Jakarta.
- Saydam, Ghozali, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa, Jakarta.
- Sekaran, 2006, *Research Methods For Business*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Steers, Richard M, terjemahan Yamin, Magdalena, Pent, 1985 , *Efektivitas Organisasi* Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung, Alfabeta
- Timpe, A. Dale, 2000, *Kinerja*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Triguno, 2000, *Budaya Kerja*, PT Golden Terayon Press, Jakarta.

Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Widdodo, Joko, 2004, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Banyumedia Publishing, Malang.