

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA KANTOR KECAMATAN BAHODOPI KABUPATEN MOROWALI

Zainal

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The aims of this research are: 1) to determine and analyze the influence of work ability, work experience, and work discipline on civil servants' performance at Bahodopi District Office, Morowali Regency; 2) to determine and analyze the influence of work ability on civil servants' performance; 3) to determine and analyze the influence of work experience on civil servants' performance; 4) to determine and analyze the influence of work discipline on civil servants' performance. Type of the research is explanative that shows the causalities between independent and dependent variabels, and consist of 30 respondents who selected through census method. Based on multiple linear regressions analysis test, the research concludes that: 1) work ability, work experience, and work discipline simultaneously influence civil servants' performance at bahodopi district office, Morowali Regency; 2) work ability significantly and positively influence civil servants' performance; 3) work experience significantly and positively influence civil servants' performance; 4) work discipline significantly and positively influence civil servants' performance.

Keywords: *Work ability, work experience, work discipline, and performance of civil servants.*

Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2013). Selain itu, dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. Masa kerja pegawai yang semakin lama dengan jumlah pegawai semakin sedikit menyebabkan kurangnya pengalaman kerja pegawai.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan

Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Martoyo (2007) dan Alwi (2001) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu pegawai dalam bekerja. Syukur (2001) dan Hariandja (2002) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu.

Selain faktor kemampuan kerja dan pengalaman kerja, disiplin juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin yang tinggi para pegawai sadar akan kewajiban tugas yang seharusnya dikerjakan mereka. Menurut Prawirosentono dalam Amran (2009) disiplin adalah taat kepada hukum dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku disuatu tempat atau lingkungan tertentu. Dengan demikian, yang dimaksud dengan disiplin pegawai adalah ketaatan yang dimiliki pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan

organisasi ditempat dia bekerja. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai, seperti disiplin penetapan jam kerja, disiplin melaksanakan pekerjaan dan disiplin dalam berpakaian, serta peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi atau perusahaan harus dilaksanakan dengan baik.

Hal ini diperlukan agar kinerja pegawai semakin meningkat dan semakin berkembang sehingga mampu mewujudkan suatu prestasi perusahaan yang maksimal sebagai suatu ukuran dalam keberhasilan kerja maupun tujuan yang dicapai yang telah diinginkan sebelumnya. Penerapan disiplin kerja yang dilakukan secara benar dan tepat, kita dapat mencapainya dengan mengutamakan profesionalisme kerja dengan motto *“the right man on the right place”*, sehingga perlu penjelasan pekerjaan yang jelas dari kerja yang akan dilakukan (Amran, 2009). Disiplin juga diartikan sebagai tehnik pengendalian sosial sehingga dapat terciptanya suasana yang teratur serta tertib. Pembinaan disiplin harus juga disesuaikan dengan tingkat perkembangan teknologi dan masyarakat, dimana adanya perpaduan antara ketertiban dan keteraturan menghasilkan suatu sistem

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat eksplanasi yaitu bentuk penelitian yang akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Tipe penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Travers dalam Umar, 2003).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 3 (tiga) bulan yakni bulan Desember 2015 sampai dengan Februari tahun 2016 di mulai pada saat pengambilan data pertama mengenai sejarah dan gambaran umum Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. sampai selesai untuk pengambilan sampel dari para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Alasan memilih lokasi ini adanya kemudahan memperoleh data dan penelitian tentang kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja belum pernah dilaksanakan sebelumnya.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:90). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali, yang berjumlah 31 orang setelah dikurangi penulis menjadi 30 orang.

Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 30 orang, maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dikemukakan batasan - batasan definisi operasional yang akan digunakan sebagai bahan acuan dan dijabarkan dalam bentuk kuesioner. Pengukuran masing - masing

variabel dilakukan dengan menggunakan skala tingkat sumatif (*Sumatif Rating Skala*) dalam bentuk skoring yang dikenal dengan Skala Likert. Variabel – variabel sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja (*Independen Variabel*) dengan symbol X_1

Definisi kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah suatu kapasitas individu pegawai pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimensi kemampuan kerja menurut Blanchard dan Hersey dalam Ayu Diah (2013) dalam pembentukannya kemampuan kerja mengacu pada kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan sosial.

2. Pengalaman Kerja (*Independen Variabel*) dengan symbol X_2

Definisi pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Dimensi pengalaman kerja yang relevan menurut (Foster, 2001:43) dimensi untuk melihat pengalaman kerja seorang pegawai yaitu ; masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan..

3. Disiplin kerja (*Independen Variabel*) dengan symbol X_3

Definisi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Dimensi yang relevan menurut Byars & Rue (1995:357) yaitu; ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap

perilaku terlarang, ketertiban/kepatuhan terhadap peraturan yang dilarang.

4. Kinerja Pegawai (*Dependen Variabel*) dengan symbol Y

Definisi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil dari usaha pegawai pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dimensi yang relevan seperti dikemukakan Byars dan Rue (2008 : 216) yakni; usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Teknik Analisis Data

Hadi (1998:257) Analisis data adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mempersiapkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis data yang berwujud angka-angka. Pengolahan data merupakan langkah yang kritis dalam penelitian, dimana analisis akan menentukan kesimpulan dari suatu penelitian. Analisis data merupakan proses memaknai atau memberi arti data mentah yang telah dikumpulkan. Data mentah yang terkumpul dipecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategorisasi sehingga memiliki makna untuk menjawab masalah dan berguna untuk menguji hipotesis.

Untuk dapat mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka perlu dilakukan pengukuran dengan memakai alat analisis statistik. Pemakaian alat analisis statistik diharapkan dapat mengungkap atau mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara kuantitatif sehingga memudahkan peneliti untuk dapat mengambil kesimpulan secara otentik.

Dalam penelitian ini yang diteliti adalah kinerja pegawai dan yang berpengaruh terhadap kinerja PNS Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Untuk menganalisis data tersebut diukur dengan menggunakan *Skala Likert*, Sugiyono(2004:107) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dan sekelompok orang tentang

fenomena sosial yang merupakan variabel penelitian.

Sugiyono (2004:107) menyatakan bahwa *Skala Likert*, variabel diukur berdasarkan indikator variabel. Selanjutnya indikator variabel dijadikan tolak ukur untuk

menyusun item-item instrumen berupa pernyataan. Adapun alternatif jawaban yang disediakan dengan nilai masing-masing alternatif jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Alternatif jawaban dan Nilai Skor

No.	Alternatif Jawaban Pertanyaan	Nilai (Skor)
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2004:107)

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2003), statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, dan perhitungan prosentase.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh model regresi yang baik, maka terhadap model; asumsi yaitu: uji *normalitas*, *multikolinieritas*, *heteroskedastisitas*. Uji asumsi regresi sederhana dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS for Windows versi 16.

- Uji *Normalitas*, menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau yang tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006 :192).
- Uji *multikolinieritas* dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

diantara variabel bebas (Ghozali, 2006 :192). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas, dan demikian pula sebaliknya.

- Uji *Heteroskedastisitas*, menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual (variabel pengganggu) dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi.

Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan oleh peneliti adalah *Metode Analisis Kuantitatif*, metode ini digunakan untuk menganalisis data yang memerlukan pengukuran kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang diolah dengan program software SPSS 16. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bahodopi

Kabupaten Morowali. Model regresi berganda terdapat variabel independen X_1, X_2, \dots, X_n , dengan variabel dependen Y , maka secara hubungan linier diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e \dots \dots \dots$$

Dimana:

Y = Variabel dependen

$X_1 - X_n$ = Variabel independen

$b_1 - b_n$ = Koefesien Regresi

a = Kostanta

e = error (faktor pengganggu)

Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai (*dependen variabel*)

X_1 = Kemampuan kerja (*independen variabel*)

X_2 = Pengalaman kerja (*independen variabel*)

X_3 = Disiplin kerja (*independen variabel*)

$b_1 - b_n$ = Koefesien Regresi

a = Konstanta

e = eror (faktor pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 5% ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Kantor kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Hal ini mengindikasikan bahwa PNS Kantor Kecamatan Bahodopi Morowali memiliki pemahaman tentang kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja yang baik dalam pelaksanaan tugas sehingga

akan membantu para PNS untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Jadi, ketika PNS Kantor Kecamatan Bahodopi ketika kemampuan kerjanya ditingkatkan yang didukung dengan pengalaman kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi maka PNS Kantor Kecamatan Bahodopi akan mampu memberikan kinerja yang tinggi.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,044 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,044 < 0,05$. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,280 atau 28,0%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja mempunyai pengaruh sebesar 28,0 % terhadap kinerja PNS. Hasil ini memberikan gambaran bahwa PNS Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali memandang penting kemampuan kerja sebagai motor penggerak dalam pelaksanaan tugas sehingga akan membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk peningkatan kinerja PNS yang diharapkan.

Hal ini juga sejalan dengan tanggapan responden pada variabel kemampuan kerja yang terdiri atas kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan sosial secara keseluruhan menggambarkan penilaian yang tinggi, yang artinya kemampuan kerja PNS pada telah mampu memberikan kinerja yang diharapkan, walaupun masih ada hal-hal yang perlu ditingkatkan seperti pemahaman atas visi Kantor Kecamatan Bahodopi. Namun demikian secara umum kemampuan kerja pegawai sudah baik.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Suyono (2014) dan Zainullah, Suharyanto dan Budio (2012) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga cukup konsisten dengan pendapat Robbins(1998) Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,009 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS. Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,282 atau 28,2%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja mempunyai pengaruh sebesar 28,2% terhadap kinerja PNS. Hasil ini memberikan gambaran bahwa PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali memandang penting pengalaman kerja karena merupakan salah satu ukuran penguasaan pekerjaan bagi PNS dalam pelaksanaan tugas sehingga akan membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang

positif untuk menghasilkan kinerja PNS yang diharapkan.

Hasil analisis ini juga relevan dengan hasil distribusi tanggapan responden pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali pada variabel pengalaman kerja yang terdiri dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan secara umum telah menunjukkan hasil yang maksimal pada kategori tinggi yang artinya bahwa pegawai dengan pengalaman kerja yang ada telah mampu memberikan kinerja yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan Nitisemito (2000:65) Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyono (2014), Zainullah, Suharyanto dan Budio (2012) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,034 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,034 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sementara itu nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,284 atau 28,4%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 28,4%

terhadap kinerja PNS. Hasil ini memberikan gambaran bahwa PNS Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali memandang penting disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas sehingga akan membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk menghasilkan kinerja PNS yang diharapkan.

Hasil analisis ini sesuai dengan distribusi tanggapan responden pada variabel disiplin kerja yang terdiri atas ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang dan ketertiban/kepatuhan terhadap perilaku terlarang secara umum berada pada kategori sangat tinggi yang artinya PNS Kantor Kecamatan Bahodopi dalam bekerja telah mampu menerapkan disiplin kerja dengan sangat efektif.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. PNS Kantor Kecamatan Bahodopi yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat Setiyawan dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyono (2014), Ariana dan Riana (2013) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

Rekomendasi

Dari hasil kesimpulan yang telah dijelaskan, maka disarankan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja pegawai utamanya pada kemampuan konseptual pegawai masih rendah dimana pegawai masih kurang memahami visi dan misi kantor, untuk itu disarankan agar pegawai selalu diberikan pemahaman, pemberitahuan tentang pentingnya setiap pegawai mengetahui visi dan misi kantor.
2. Pengalaman kerja, disarankan sebaiknya harus lebih ditingkatkan lagi utamanya pada pemahaman akan pekerjaan yang masih rendah, dimana pegawai masih perlu mendapat bimbingan dan petunjuk agar lebih memahami pekerjaan yang dikerjakannya .
3. Disiplin kerja sebaiknya ditingkatkan lagi kualitasnya utamanya pada ketepatan waktu pegawai. Pegawai masih kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, olehnya itu disarankan agar pimpinan menekankan kepada pegawai untuk selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian tesis ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr.

Syahir Natsir, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembibing Dr. Sulaeman Miru, SE.,M.Si. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*. Vol. 4 No.2 Hal. 10-17
- Ariana, Tresna Wayan I dan Riana, Gede I.2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa ubud Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 2. No.1 Hal. 121-136
- Ayu, Diah. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang. *Jurnal Ilmu Adminsitrasi Bisnis*. Vol. 2 No.1 hal. 1-7.
- Byars & Rue.1995. *Human Resources Management*. Mc Graw Hill International Editions.
- Byars, Lyold L., & Rue, Leslie W. 2008. *Human Resource Management*. (9thed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Metodologi Research Jilid II*, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset,
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasido.
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. S. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Salemba. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., 1998, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Setiyawan, Budi & Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Sugiyono. 2003, *Metode Penelitian Admnistrasi*, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung
- Suyono, Parmudito Galih Wahyu. 2014. Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Radio Republik Indonesia Semarang). *Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro. Hal.1-9
- Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. : PT. Gramedia Pustaka
- Zainullah, Suharyanto dan Budio. 2012. Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*. Volume 6 Nomor 2. Hal.125-133.