

Kemampuan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin

Avissa Calista¹⁾

¹⁾Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah Sekayu
Jalan Merdeka No. 531 Kelurahan Serasan Jaya Sekayu
Email : avissacalista@yahoo.com¹⁾

Abstract

This study entitled Capability and Discipline of Work on Work Satisfaction and Its Impact on Performance of Employees in The Relationship Service, Communication and Informatics Musi Banyuasin District. The purpose of this study is to determine whether there is influence of work ability and work discipline to job satisfaction and its impact on the performance of employees at the Department of Transportation, Communications and Informatics Musi Banyuasin Regency, the number of samples taken is 98 people who made the respondent

The research method used in this research is quantitative method. The data required in this study is primary data from the answers sebanyak 98 employees respondents at the Department of Transportation, Communications and Informatics Musi Banyuasin Regency. Testing results with SPSS showed the influence of work ability and work discipline to job satisfaction and impact on the performance of officials of the Department of Transportation, Communications and Informatics Musi Banyuasin Regency.

Keywords : work ability, work discipline, job satisfaction, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh kemampuan dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kemampuan dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin, jumlah sampel yang diambil adalah 98 orang yang dijadikan responden.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban sebanyak 98 responden pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil Pengujian dengan SPSS menunjukkan adanya pengaruh kemampuan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.

Kata Kunci : kemampuan kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

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 menurut Robbins (2004, p.81), sedangkan menurut Siagian (2004, p.41), kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya. Hubungan antara kepuasan kerja dengan 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 di atas 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, dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kemampuan dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Moenir (2003, p.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. Kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja, dimana kepuasan kerja pegawai tidak akan tercapai apabila kurangnya kemampuan yang dimiliki pegawai serta minimnya tingkat kedisiplinan pegawai tersebut. Hal ini juga diperjelas oleh pendapat Robbins (2004, p.93) yang menyatakan bahwa kepuasan dan kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kepuasan kerja. Sehingga pegawai pemerintah dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kemampuan pegawai akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan pegawai

dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Permasalahan yang terjadi di Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin yaitu menurunnya kinerja pegawai hal dapat disebabkan dari kepuasan kerja yang berawal dari kurangnya kemampuan dan disiplin kerja pegawai. Salah satu fenomena kinerja pegawai yaitu dimana aspek kuantitatif yang mana para pegawai kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan mereka hal ini dapat terlihat dari para pegawai sering terlambat dan tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan mereka.

Sedangkan pada aspek kualitatif dari penganalisaan dimana menurunnya kualitas pekerjaan para pegawai, dimana terlihat para pegawai masih banyak yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang tak selesai tepat waktu. Aspek kemampuan bekerjasama para pegawai minim komunikasi sehingga sering terjadinya kesalah pahaman dalam melakukan pekerjaan seperti halnya kebanyakan para pegawai melakukan pekerjaan secara individu dan tak bekerjasama dikarenakan jarang berkomunikasi sehingga sering terjadi kesalah pahaman antar pegawai.

Sedangkan dalam tingkat berinisiatif para pegawai malas berinovasi dan berinisiatif dalam mempermudah menyelesaikan pekerjaan dan apabila tak ada perintah dari atasan terkesan para pegawai bermalas-malasan dalam bekerja dan sering terjadi di kalangan pegawai sehingga terciptanya lingkungan kerja yang kurang baik serta mempengaruhi produktivitas pekerjaan pegawai.

Fenomena yang terjadi dalam kepuasan kerja dimana para pegawai kurang menyenangi dan mencintai pekerjaannya dikarenakan kurangnya personel ataupun tenaga kerja seperti halnya, pegawai yang lulusan sarjana ekonomi harus melakukan tugas lalulintas dikarenakan kurangnya personel sehingga pegawai tersebut kurang paham dalam melakukan/melaksanakan tugas tersebut. Pada aspek moral kerja dimana para pegawai kurang bersemangat dalam bekerja dikarenakan sering terjadinya perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetensi melainkan *like or dislike* yang sering terjadi di kalangan para pegawai. Sedangkan pada aspek prestasi/kemampuan kerja dimana para pegawai yang seharusnya pegawai melakukan pekerjaan dilakukan oleh enam orang akan tetapi yang terjadi pekerjaan tersebut dilakukan oleh empat orang sehingga beban pekerjaannya semakin banyak dan dikarenakan kurangnya personel kerja, pegawai ditempatkan di bidang yang bukan bidang mereka kuasai di karenakan kurangnya personel sehingga kemampuan pekerjaan mereka menurun dan sulit dalam meningkatkan prestasi kerja. Salah satu fenomena yang terjadi dalam kemampuan kerja dimana pada tingkat pendidikan dan jenis pendidikan, para pegawai masih banyak yang berpendidikan lulusan Sekolah Menengah Atas ataupun sederajatnya. Sedangkan pada pelaksanaan tugas para kepala seksi sering terjadinya selisih ataupun ketidaktepatan waktu dikarenakan banyaknya tugas dan

minimnya pegawai sehingga sering pelaksanaan tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan dan pekerjaan kadang tidak sesuai dengan bidang tugasnya dikarenakan minimnya pegawai.

Pada aspek penyelesaian terhadap masalah, masih sering terkendala ataupun sering terlambat tidak sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal ini yang menjadi salah satu menurunnya tingkat kepuasan yang berdampak kepada penurunan kinerja pegawai. Sedangkan fenomena yang terjadi dalam kedisiplin pegawai dimana rendahnya tingkat kedisiplinan, para pegawai sering terlambat dan tidak tepat waktu dalam melaksanakan apel pagi dan apel sore dan tidak tepatnya kerja pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang (jam 08.00 WIB) dan pulanginya awal sebelum (jam 16.00 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 07.30 WIB dan pulang jam 16.00 WIB.

Para pegawai kurang bertanggung jawab dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasannya langsung dan kurang taat terhadap peraturan yang ada di Instansi tersebut seperti halnya sering tidak ikut dalam proses razia lalu lintas dan sering bermalas-malasan dalam pelatihan lalu lintas. Berdasarkan latar belakang inilah penelitian ini membahas topik "Kemampuan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin".

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang perumusan masalah dalam penelitian:

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Bagaimana pengaruh kedisiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan pegawai (Y_1) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.

2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan pegawai (Y_1) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.

C. Manfaat Penelitian

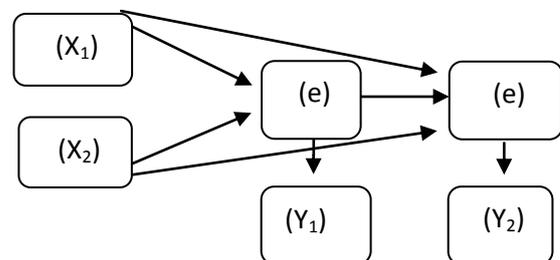
Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan tersebut.
2. Secara Praktis
Menambah khasanah keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kemampuan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja Pegawai Dinas Perhubungan dan Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Musi Banyuasin.

2. Pembahasan

A. Kerangka Pemikiran

Analisis untuk mengetahui hubungan kemampuan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja dapat dilihat pada kerangka konsep dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

B. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha1 : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Ha2 : Kedisiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Ha3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha4 : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1).

Ha5 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai (Y_1).

C. Tahapan Penelitian

Penelitian ini berada dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh “Kemampuan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin”.

dengan tahapan penelitian sebagai berikut:

1. Kajian Pustaka, pada tahap ini melakukan pengumpulan literatur (buku, jurnal dan *browsing*) mengenai kemampuan dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja.
2. Analisis Masalah, pada tahap ini melakukan identifikasi dan penentuan masalah yang berhubungan dengan kemampuan dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja.
3. Rancangan Instrumen Penelitian, melakukan perancangan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kemampuan dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai yang akan dituangkan dalam kuisioner dengan penilaian menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrumen dinilai dengan skala Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Netral (skor 3), Tidak Setuju (skor 2) dan Sangat Tidak Setuju (skor 1).
4. Pengumpulan data, pada tahap ini melakukan observasi di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin dan penyebaran kuisioner kepada responden.
5. Analisa Data, data-data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Analisa Jalur (*path analysis*).
6. Penarikan Kesimpulan, dari hasil analisis data diambil kesimpulan hasil penelitian.

D. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin. Instansi ini beralamat di Jalan Kolonel Wahid Udin No. 130 Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan

E. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan Populasi yang digunakan penulis adalah 129 Pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin. Keseluruhan sampel penelitian ini adalah 98 pegawai yang dijadikan responden. Teknik pengambilan sampel dengan penarikan *Proportionate Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2012:82).

2. Variabel Penelitian.

- a. Variabel bebas; yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif dan sifatnya dapat berdiri sendiri, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, Kemampuan (X_1), Kedisiplin (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y_1).
- b. Variabel terikat; yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti, yaitu Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini Kinerja pegawai (Y_2).

3. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai adalah kuisioner dengan penilaian menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrumen dinilai dengan skala Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Netral (skor 3), Tidak Setuju (skor 2) dan Sangat Tidak Setuju (skor 1).

F. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer; yaitu data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian dengan menggunakan kuisioner.
2. Data sekunder; yaitu data yang diperoleh dengan mengutip dari sumber-sumber lain misalnya text book, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu.

G. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner dan observasi.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Analisis Jalur

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan statistik regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono: 2010). Penelitian ini menggunakan Uji Persamaan Dua Jalur.

2. Uji Persamaan Analisis Jalur

Untuk menyelesaikan kasus ini persamaanya sebagai berikut:

- Persamaan 1

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

- Persamaan 2

$$Y_2 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Y_1 + e$$

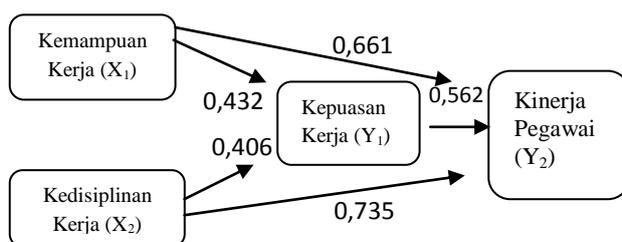
Dalam hal ini, analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja akan tetapi menjelaskan ada ataupun tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka untuk mengetahuinya menggunakan rumus analisis Sobel test.

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_{a^2} + a^2 S_{b^2} + S_{a^2} S_{b^2}}$$

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

I. Hasil Pembahasan

Uji analisis dua jalur dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah berpengaruh langsung dan menjelaskan ada ataupun tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variable. Uji analisis dua jalur dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS for windows Versi 20.



Gambar 2. Hasil Diagram Jalur

Sumber: hasil olah data dari output SPSS for window versi 20. 2017.

Berdasarkan gambar 2 baik variabel bebas maupun variabel terikat dapat dijelaskan :

1. Pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2).
Kemampuan kerja signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin dengan nilai 0,661.
2. Pengaruh kedisiplinan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2)
Kedisiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin dengan nilai 0,735.
3. Pengaruh kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2).
Kepuasan kerja signifikan memengaruhi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin dengan nilai 0,562.
4. Pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_1).
Kemampuan kerja signifikan memengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin dengan nilai 0,432.
5. Pengaruh kedisiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_1).
Kedisiplin kerja signifikan memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi

dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin dengan nilai 0,406.

Hasil uji anova (F) diperoleh nilai F_{hitung} 1,918. Dengan nilai signifikan F lebih kecil dari nilai 0,05 yaitu ($0,001 < 0,05$), maka kesimpulannya menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara simultan (bersama-sama) variabel *independent* yaitu disiplin kerja (X_2), kemampuan kerja (X_1), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) yang berdampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin (Y_2).

Hasil Uji Parsial (t) diperoleh nilai signifikan t lebih kecil dari nilai 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulannya menolak H_0 dan menerima H_a .

Sig = 0,000 < 0,050 H_0 ditolak t hitung kemampuan kerja (1,940) > t tabel (1,66) , t hitung disiplin kerja (2,134) > t tabel (1,66) dan t hitung kepuasan kerja (1,824) > t tabel (1,66) H_0 ditolak, maka terdapat pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama signifikan positif memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin. Artinya ketika ketiga variabel itu ditingkatkan, maka kinerja pegawai pun ikut meningkat di di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin akan meningkat.
2. Kedisiplinan kerja paling besar nilainya secara parsial signifikan memengaruhi kinerja pegawai, dan berturut-turut variabel kemampuan kerja, kepuasan kerja.
3. Kemampuan kerja signifikan memengaruhi kepuasan kerja, diikuti kedisiplinan. Jika kedua variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pun turut meningkat di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang dilaksanakan harus menjalankan fungsi instruksi yang jelas dan tegas serta dapat memotivasi para pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan tentunya mudah dipahami oleh pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan maksimal, pimpinan harus cakap berinteraksi dengan cara berkominikasi yang baik dan dilakukan dua arah yang berarti pegawai diikutsertakan dalam memberikan saran dan ide-ide untuk mengambil keputusan secara terbuka.

Tentunya dari serangkaian instruksi atau perintah yang diberikan selalu melakukan kontrol dan evaluasi untuk mencapai tujuan yang optimal.

2. Pegawai harus berusaha menunjukkan semangat atau dorongan untuk melaksanakan tugas, memiliki kemauan untuk mempelajari hal baru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki agar timbulnya prestasi kerja dan menaati setiap aturan yang berlaku di Instansi/Dinas tersebut, seperti halnya taat apel pagi dan sore, dating dan pulang sesuai jadwal yang telah ditentukan serta menggunakan seragam dengan atribut lengkap.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. 2004. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2003, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. Pearson Education, Boston.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 2007, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Hasibuan. 2005. *Kinerja Kepegawaian: Yogyakarta, Indonesia: UGM*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara*
- Irawan, Prasetya, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN Press, Jakarta.
- Juhro, R. Muchamad, 2001, *Jurnal dan Praktek 2*, Kanisius, Yogyakarta.
- Kalangi, Roosje. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara*. Diunduh dari <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/search/authors/view?firstName=Roosje&middleName=&lastName=Kalangi&affiliation=&country=>
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manulang, ML. 1988. *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Moenir, 2003, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia: Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara*
- Naryono, 2001, *Mengenal Kehidupan Berorganisasi*, Balai Penerbitan Yogyakarta.
- Prihantoro, Agung. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Diunduh dari <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/vadded/article/view/719#>
- Riduwan 2003, *Metode Penelitian : Jakarta, Indonesia: Prinhalingdo*
- Robbins, S.P., 2004, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Prinhalingdo, Jakarta.
- Satria, J. Andrie. *Analisis Kepuasan Nasabah Pada Pelayanan Jasa Simpanan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Bumi Lampung Utara*. Diunduh dari <http://manajemen.feb.unila.ac.id/publikasi/jurnal-tesis-mahasiswa/>
- Siagian, Sondang P., 2004, *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Simanjatak Payaman J., 2005, *Produktivitas kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*, Jakarta.
- Siswoyo Haryono. 2008. *Statistika Penelitian Manajemen dengan Bantuan Program SPSS*. Badan Penerbit MM-UTP, Palembang.
- Steers, Richard M, terjemahan Yamin, Magdalena, Pent, 2005, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Administrasi: Bandung, Indonesia: . Alfabeta*
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis: Bandung, Indonesia: . Alfabeta*
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Widodo, WS, 2004, *Administrasi Kepegawaian*, BPA, UGM, Yogyakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia : Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar*.