

KARAKTERISTIK ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN BURU SELATAN

MOHAMAD ARSAD RAHAWARIN

Universitas Pattimura Ambon

rahawarinarsad@gmail.com

This study aims to influence organizational characteristics, competence and discipline on employee performance. This type of research is a descriptive and associative approach. Based on this opinion, the population in this study were all 86 of employees of Bappeda South Buru Regency. Determination of the number of samples is based on a sample table developed by Issac and Michael, where if a population of 86 people, then at a 5% confidence level, the number of samples is determined as much as 79. Data were analyzed by SEM LISREL. The results showed that (1) organizational characteristics had a positive and significant effect on employee performance as seen from the path coefficient that was positive at 0.37 with a t value of $2.25 > 1.96$. The biggest factor load value for organizational characteristics variable is resources, (2) competence has a positive and significant effect on employee performance as seen from the path coefficient that is positive at 0.60 with a t value of $2.32 > 1.96$. The variables that contribute to the formation of competency latent variables are self-concept with a factor load of 0.68, meaning that to improve employee competence, it is necessary to improve the awareness of self-concept, (3) discipline has a positive and significant effect on employee performance as seen from path coefficient which is positive is 0.47 with a value of t value $2.67 > 1.96$. The variables that contribute to the formation of disciplinary latent variables are compliance by 0.67, which means that employee discipline can be seen from the level of compliance with regulations and to superiors.

Keywords: *organizational characteristics, competence, discipline, performance*

PENDAHULUAN

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting guna meningkatkan kemampuan SDMnya. Salah satu peranan MSDM yang tampak menarik untuk dijadikan fokus kajian, adalah menyangkut aspek peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kemampuan SDM diperlukan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan daya saing organisasi.

Kinerja pegawai ini dapat lebih ditingkatkan lagi jika pengelolaan dan pengembangannya dilakukan secara terarah dan sesuai dengan visi organisasi. Prabowo dan Prawitasari (2007) mengemukakan bahwa efektivitas organisasi banyak dipengaruhi oleh efektivitas individu sehingga rendahnya kinerja pegawai berpengaruh pula pada rendahnya kinerja organisasi tersebut. Kinerja dipengaruhi oleh karakteristik individu (kemampuan dan keterampilan, kepribadian, sikap, persepsi, pengalaman, jenis kelamin, umur, ras, ciri dan kapasitas belajar) dan lingkungan kerjanya (struktur organisasi, desain pekerjaan, kebijakan, aturan-aturan, penghargaan dan sanksi serta sumberdaya yang tersedia). Oleh karena itu kebijakan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting karena berkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi.

Cushway (1996) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menunjang upaya peningkatan produktivitasnya, melalui pendidikan guna peningkatan kemampuan dan keahlian serta melalui pelatihan dan pengembangan pengetahuan agar pekerjaan dapat meningkat sehingga akan mempengaruhi hasil pelayanan organisasi kepada nasabah menjadi lebih baik dan maksimal.

Karakteristik organisasi merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi. Yang dimaksud karakteristik organisasi di sini adalah sejauh yang dipersepsikan individu tersebut. Jika terjadi kesesuaian individu atau pekerja akan merasa menjadi anggota organisasi (Haryanto, 1999). Karakteristik inilah yang dapat diupayakan memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Boyatzis (1982) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008) mengemukakan bahwa kompetensi pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu didasari oleh ciri dari pegawai tersebut. (seperti motif, sikap/watak, keterampilan serta aspek-aspek yang berkaitan dengan peran sosial atau ilmu pengetahuannya) yang menghasilkan kinerja yang efektif atau superior dalam bekerja. Palan (2007) mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berprestasi kerja unggul (*superior performance*) ditempat kerja. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi dalam menciptakan budaya prestasi kerja tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses SDM, seleksi karyawan, manajemen prestasi kerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses SDM akan semakin meningkatkan budaya organisasi.

Menurut Gomes (2001), absensi atau tingkat kehadiran karyawan merupakan ukuran kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas. Frekwensi ketidakhadiran (absen) yang tinggi menunjukkan kecenderungan karyawan untuk tidak melakukan tugas. Keadaan ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktifitas perusahaan secara keseluruhan, karena semakin banyak karyawan yang tidak hadir, maka proses pekerjaan organisasi akan terganggu. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini didesain berdasarkan tujuan yang ingin dicapai melalui pendekatan deskriptif dan asosiatif yakni menggambarkan secara deskriptif mengenai karakteristik organisasi, kompetensi, disiplin dan kinerja pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan April sampai Juni 2019. Adapun lokasi penelitian pada Bappeda Kabupaten Buru Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda Kabupaten Buru Selatan sebanyak 86 orang. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada tabel sampel yang

dikembangkan oleh Issac dan Michael, dimana apabila populasi 86 orang, maka pada taraf kepercayaan 5%, jumlah sampel ditentukan sebanyak 79 orang.

Analisis Data

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel-variabel tersebut merupakan variabel laten (*latent variable*) yang dibentuk oleh beberapa indikator (*observed variable*). Oleh karena itu untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan teknis analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Linear Structural Relation* (LISREL) versi 8.80.

HASIL DAN PEMBAHASAN

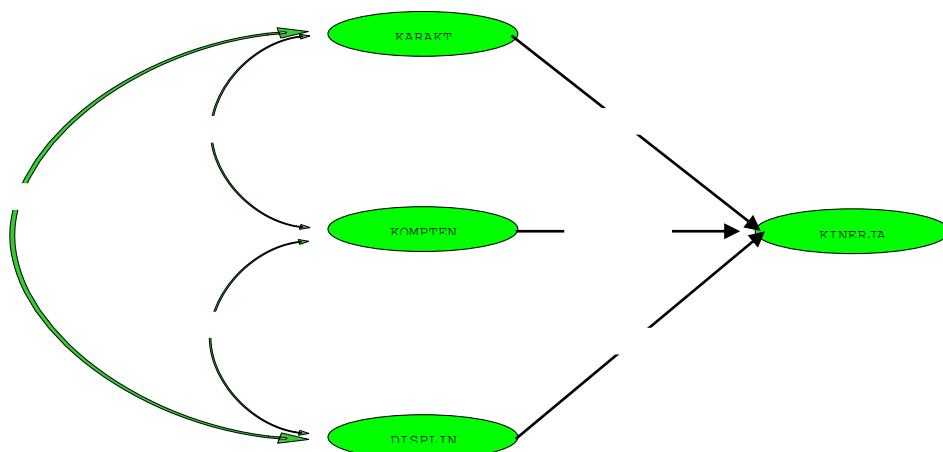
Hasil

Pengujian model pada SEM bertujuan untuk melihat kesesuaian model. Adapun hasil pengujian kesesuaian model dalam penelitian ini adalah seperti terlihat dalam Tabel 1 :

Tabel 1.
Indeks Kesesuaian Model

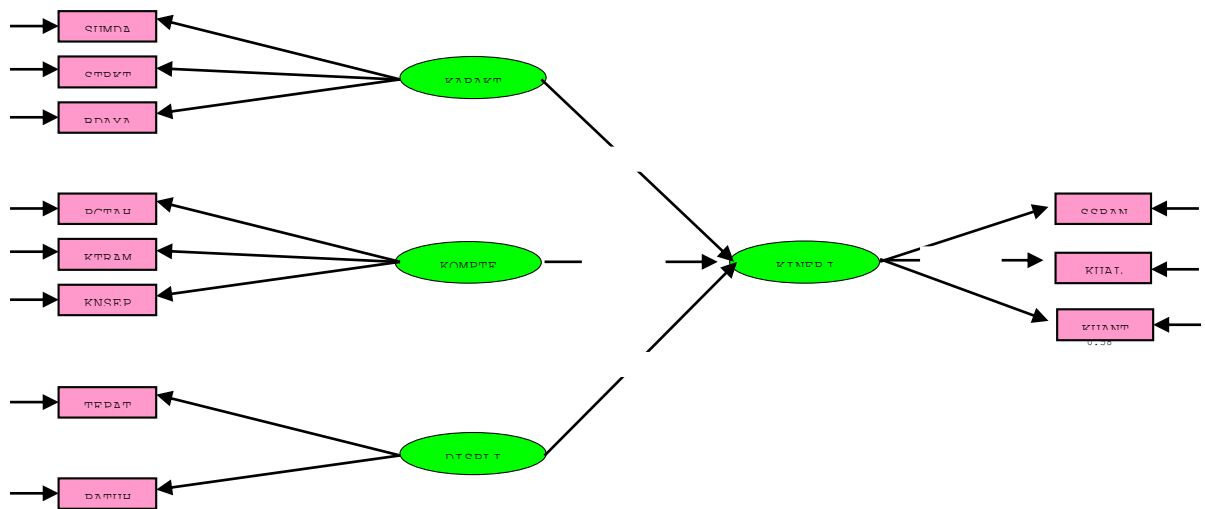
Kriteria	Nilai Cut-Off	Hasil Perhitungan	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan kecil	38,39	X ² dengan df = 31, sebesar 86,39
Significance Probability	≤ 0,05	0,001	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,032	Baik
GFI	≥ 0,90	0,97	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,94	Baik
NFI	≥ 0,95	0,96	Baik
CFI	≥ 0,95	0,99	Baik

Tabel 1 menunjukkan bahwa tujuh kriteria yang digunakan untuk menilai layak / tidaknya suatu model ternyata semua kriteria terpenuhi, dengan demikian tidak perlu dilakukan modifikasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa model dapat diterima, yang berarti ada kesesuaian antara model dengan data. Hasil estimasi model structural dapat dilihat pada gambar diagram lintasan *basic model T-Values* sebagaimana berikut ini :



Gambar 1.
Model T-Value Pengaruh *Karakteristik Organisasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai*

Nilai T-value masing-masing jalur yakni dari karakteristik organisasi ke kinerja pegawai, kompetensi ke kinerja pegawai dan disiplin ke kinerja pegawai menunjukkan nilai >1,96 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah signifikan. Adapun diagram lintasan *basic model – standardized solution* dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini



Gambar 2.
Model Struktural Pengaruh *Karakteristik Organisasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan model struktural diatas, maka persamaan struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$KINKA = 0,37KO + 0,60 KOMPT + 0,47 DIS + \zeta_1$$

Berdasarkan persamaan di atas, koefisien jalur antara variabel *karakteristik organisasi* ke variabel kinerja sebesar 0,37 ; variabel *kompetensi* ke variabel kinerja sebesar 0,60 dan variabel disiplin ke variabel kinerja sebesar 0,47 menunjukkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah *kompetensi*.

Adapun nilai muatan faktor terbesar untuk variabel *karakteristik organisasi* adalah sumber daya yang menunjukkan bahwa sumber daya merupakan dimensi yang paling *basic* dan berhubungan dengan fungsi utama karakteristik organisasi. Berdasarkan hasil analisis

deskriptif terlihat bahwa karakteristik organisasi dipersepsikan positif dimana Bappeda Kabupaten Buru Selatan sebagai organisasi terdiri dari sekelompok orang yang memiliki tujuan melalui kolaborasi satu sama lain dengan taat para peraturan dan pembagian tugas dan tanggung jawab.

Variabel struktur dan budaya organisasi pada dasarnya juga memiliki nilai muatan faktor yang cukup besar yakni masing-masing 0,62 dan 0,61. Nilai ini juga menunjukkan bahwa kedua variabel ini turut memberikan kontribusi terhadap pembentukan variabel karakteristik organisasi.

Sedangkan nilai muatan faktor terbesar untuk variabel *kompetensi* adalah konsep diri sebesar 0,65 menunjukkan bahwa konsep diri merupakan dimensi yang paling *basic* dan berhubungan dengan fungsi utama variabel kompetensi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terlihat bahwa kompetensi pegawai Bappeda Kabupaten Buru Selatan cukup tinggi, dimana kompetensi tersebut merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Demikian pula dengan variabel *observed* yang lain, juga memiliki nilai muatan faktor masing-masing 0,63 untuk keterampilan dan 0,59 untuk pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memberikan kontribusi terhadap pembentukan variabel kompetensi atau dengan kata lain, ketiga variabel ini memberikan pengaruh terhadap terciptanya kompetensi atau kemampuan pegawai.

Nilai muatan faktor terbesar untuk variabel *disiplin* adalah kepatuhan sebesar 0,67 menunjukkan bahwa kepatuhan merupakan dimensi yang paling *basic* dan berhubungan dengan fungsi utama variabel disiplin. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Buru Selatan cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa disiplin digunakan untuk memberikan pembiasaan terhadap proses agar nantinya dapat mendarah daging pada setiap individu dalam menjalankan kepercayaan yang diberikan oleh organisasi.

Sedangkan nilai muatan faktor terbesar untuk variabel *kinerja* adalah kualitas pekerjaan sebesar 0,65 menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan merupakan dimensi yang paling *basic* dan berhubungan dengan fungsi utama variabel kinerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terlihat bahwa kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Buru Selatan cukup tinggi yang menunjukkan bahwa kinerja yang tidak hanya dikaitkan dengan keseluruhan organisasi tetapi juga dengan bagian-bagian dalam organisasi termasuk unit aktivitas, proses dan individu pegawai. Demikian pula dengan variabel *observed* yang lain, juga memiliki nilai muatan faktor masing-masing 0,64 untuk kuantitas hasil dan 0,58 untuk pencapaian sasaran. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memberikan kontribusi terhadap pembentukan variabel kinerja atau dengan kata lain, ketiga variabel ini memberikan pengaruh terhadap terciptanya kinerja pegawai.

Berdasarkan ketiga model di atas, maka dapat diinterpretasikan masing-masing koefisien jalur. Penyajian koefisien jalur secara rinci disajikan pada Tabel 2 :

Tabel 2.
Hasil Analisis Model Struktural

Variabel	Koefisien	T value > 1,96	Ket
Karakteristik → Kinerja	0,37	2,25	Signifikan
Kompetensi → Kinerja	0,60	2,32	Signifikan
Disiplin → Kinerja	0,47	2,44	Signifikan

Nilai R2	0,62
----------	------

Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja

Hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa *Karakteristik organisasi* (ξ_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,37 dengan nilai t value 2,25 > 1,96. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *karakteristik organisasi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti. Penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Wahab (2008) yang menjelaskan bahwa karakteristik organisasi adalah sebuah entitas sosial yang bertujuan atau diarahkan untuk mencapai tujuan serta memiliki sistem kegiatan yang terstruktur yang disengaja dengan batas-batas yang jelas. adapun indikator dari karakteristik organisasi adalah struktur organisasi dan budaya organisasi. Sejalan pula dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2000) bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak akan terjadi dengan sendirinya, tanpa adanya prakondisi tertentu. Upaya peningkatan kinerja pegawai memerlukan komitmen, tekad dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkannya, dimana hal ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu dalam organisasi,. Disamping itu, perlu dukungan organisasi untuk mewujudkan lingkungan kerja yang meliputi karakteristik pekerja dan karakteristik organisasi yang kondusif, (Idris, M. 2001).

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Tabel 1 Kinerja (Y). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,60 dengan nilai t value 2,32 > 1,96. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada kategori tinggi untuk pengetahuan, keterampilan dan konsep diri. Hasil ini juga memberikan dukungan atas hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa *kompetensi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh oleh Wibowo (2012) bahwa kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Demikian pula Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2011) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Qamariah dan Fadli (2011) juga memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Tabel 1 menunjukkan bahwa *disiplin* (ξ_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,47 dengan nilai t value 2,25 > 1,96. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai cukup tepat waktu dalam melakukan pekerjaan dan patuh terhadap peraturan maupun terhadap perintah atasan.. Hasil ini juga memberikan dukungan atas hipotesis ketiga pada penelitian ini yang menyatakan bahwa *disiplin* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi yang ada pada diri pegawai dalam ketaatan terhadap peraturan dan ketetapan home industri. Oleh karena itu, kinerja pegawai dalam suatu organisasi

sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Hal tersebut kedisiplinan kerja dikemukakan oleh Pandji Anoraga (2007: 240) bahwa disiplin kerja adalah "sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan". Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja. Artinya apabila diterapkan disiplin dalam pabrik tersebut dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik. Dengan adanya disiplin yang baik, pegawai akan bertanggung jawab pada pekerjaannya dan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik (Malayu S.P. Hasibuan, 2000:190).

Model struktural pada Gambar 2 juga menunjukkan bahwa *karakteristik organisasi, kompetensi dan disiplin* berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,35 dengan nilai t value $2,58 > 1,96$. Demikian pula dengan hasil perhitungan koefisien determinasi total (R^2) sebesar 0,62 ; yang menunjukkan bahwa *karakteristik organisasi, kompetensi dan disiplin* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 62,0% dan sisanya sebesar 38 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hal ini sejalan dengan pendapat Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gatot (2014) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlie (2010) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,37 dengan nilai t value $2,25 > 1,96$. Nilai muatan faktor terbesar untuk variabel *karakteristik organisasi* adalah sumber daya.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,60 dengan nilai t value $2,32 > 1,96$. Adapun variabel yang memberikan kontribusi terhadap pembentukan variabel laten kompetensi adalah konsep diri dengan muatan faktor sebesar 0,68, artinya untuk meningkatkan kompetensi pegawai, maka perlu dilakukan perbaikan terhadap kesadaran konsep diri.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,47 dengan nilai t value $2,67 > 1,96$. Adapun variabel yang memberikan kontribusi terhadap pembentukan variabel laten disiplin adalah kepatuhan sebesar 0,67 artinya, kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari tingkat kepatuhan terhadap peraturan maupun terhadap atasan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka diberikan beberapa saran yakni :

1. Diperlukan adanya pelatihan maupun program pengembangan pegawai agar kinerja yang dicapai oleh pegawai dapat ditingkatkan lagi dalam segala aspek.
2. Diperlukan adanya peninjauan kembali terhadap sistem penilaian kinerja pegawai berdasarkan PP 46 Tahun 2011 Tentang penilaian prestasi kinerja pegawai karena masih terdapat beberapa kekurangan didalamnya.
3. Untuk mengukur kinerja pegawai, sebaiknya menggunakan pengukuran kinerja berbasis tim karena pada saat ini sebagian besar pekerjaan yang diberikan kepada pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan secara tim, sehingga diharapkan kinerja yang dicapai akan lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, Hugh J and Daniel, C Fieldman. 1988. *Organizational Behaviour*. Singapore: Mc Graw Hill Book Company.
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1989. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Jarnes L. Ivancevich, John M. Donnelly, Jr. James H. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Delapan Jilid I. Alih bahasa Nunuk Adiani. Jakarta : Bina Rupa Angkasa

- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- _____. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan, dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kelima. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P.1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversial, dan Aplikasi. Terjemahan*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- _____. 2001. *Organizational Behavior*. 9th. San Diego State : Prentice Hall
- Ronodipuro dan Suad Husnan. 1995. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Santoso. Singgih. 2002. *Buku latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Bumi Aksara
- Steers, Richard M. 1997. *Organizational Effectiveness*. Santa Monica California : Good Year Publishing Company.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi keempat. Bandung : CV Alfabeta
- Supranto, J. 1983. *Ekonometrik*. Buku Dua. Jakarta : LPFE Universitas Indonesia.
- Tiro, Muhammad Arif. 2000. *Analisis Korelasi dan Regresi*. Edisi Kedua, State University of Makassar Press.
- Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebagai Pengganti Undang Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang *Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah*.
- Wether dan Davis. 1996. *Organisasi , Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi 8. Terjemahan, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta*.
- Wexley, N Kenneth dan Garry A Yukl. 1998. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Zacharias, T, dan Rahawarin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Aseni, Papua.