

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PROTOKOL DAN
KOMUNIKASI PIMPINAN KOTA BANDAR LAMPUNG**

Ani Heryani, Ade Iskandar, Rizky Destian

ABSTRACT

The problems faced in the Protocol Section are that there are still some employees who do not understand the assigned tasks, the low responsibility of employees in completing tasks and employee discipline in the Protocol Section is still not effective. The two elements of these variables have an impact on not optimal employee performance. Based on these problems, the problems in this study are: (1) Is there an effect of discipline on employee performance in the Protocol and Communication Section of the Bandar Lampung City Leadership? (2) Is there an effect of work ability on employee performance in the Protocol and Communication Section of the Bandar Lampung City Leadership? (3) Is there any influence of discipline and work ability on employee performance in the Protocol and Communication Section of the Bandar Lampung City Leadership?

The purpose of this study was to determine, analyze and explain the effect of discipline and work ability on employee performance in the Protocol and Communication Section of the Bandar Lampung City Leadership, either partially or simultaneously. This study uses descriptive methods and quantitative approaches with product moment analysis tools and multiple linear regression.

The results of testing the relationship between discipline and employee performance obtained t count of 9,396. Furthermore, the relationship between work ability and employee performance obtained t count of 5.614. Testing simultaneously or collectively, the calculated F statistical results are 89,419. It is concluded that this study found a significant influence both partially and simultaneously between Discipline and Work Ability on Employee Performance in the Protocol and Communication Section of the Bandar Lampung City Leadership.

Keywords: Discipline, Work Ability, and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Upaya reformasi birokrasi sebagaimana ditetapkan dalam Perpres No. 07 tahun 2005 diarahkan pada perubahan kelembagaan (organisasi), sistem ketatalaksanaan (manajemen) pemerintahan, kualitas sumberdaya manusia (SDM) aparatur, serta sistem pengawasan dan pemeriksaan yang efektif. Reformasi birokrasi selama ini belum berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat. Hal ini terkait dengan tingginya kompleksitas permasalahan yang dihadapi birokrasi pemerintahan sehingga menuntut pemerintah daerah untuk mengelola organisasi secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman.

Manusia dalam organisasi tidak sama seperti mesin yang bisa diukur kapasitas produksinya. Produktivitas manusia bisa naik dan turun disebabkan karena kedisiplinannya.

Untuk itu konsep pengembangan yang dilakukan terhadap pegawai yang berfungsi sebagai roda penggerak organisasi harus dilakukan dengan maksimal serta terpelihara dengan baik dan terarah. Organisasi yang memiliki SDM handal akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Begitu pula sebaliknya jika suatu organisasi tidak memiliki SDM yang handal maka akan berdampak negatif pula terhadap kinerja pegawai dan akibatnya pencapaian tujuan dari suatu organisasi juga tidak akan mudah dicapai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya tujuan suatu instansi yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari atas yaitu pimpinan dalam memperhatikan kecapan hubungan antar pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian pencerahan kepada pegawai, sehingga pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

Kegiatan keprotokolan tersebut telah diatur dalam Undang-undang Nomor 9 Tahun 2010 tentang Keprotokolan atau disingkat UUK. Secara Kongkrit sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 angka 1 mengenai tata tempat, tata upacara, dan tata penghormatan sebagai bentuk penghormatan kepada seseorang sesuai dengan jabatan dan/atau kedudukannya dalam Negara, pemerintahan atau masyarakat. Semua orang yang menduduki posisi atau jabatan strategis dalam kenegaraan mulai dari pusat sampai ke daerah, seluruh kelembagaan Negara beserta lambang dan pejabat termasuk tokoh masyarakat tertentu wajib diberikan perlakuan yang bersifat khusus, berbeda dengan warga negara biasa pada umumnya.

Kondisi aparat birokrasi yang diawali dengan apresiasi kepuasan kerja tampak masih perlu pembenahan. Perilaku dan kemampuan teknis profesional aparat birokrasi masih banyak yang diwarisi oleh cara kerja lama yang berciri otoritarian, bernuansa sentralistik, korporatis dan deterministik yang masih adanya keberpihakan dalam memperjuangkan kepentingan masyarakat.

Berdasarkan observasi pra penelitian yang telah dilaksanakan pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung, dengan melihat aktivitas pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, hal ini dapat dilihat dengan masih ada beberapa pegawai yang belum memahami tugas yang diberikan, masih kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya, rendahnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga menurunnya disiplin pegawai.

Kelemahan tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara konsisten dapat dilihat dari beberapa kriteria yang terjadi, lamanya waktu penyelesaian pekerjaan yang

diduga karena rendahnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.

Karena seharusnya sebagai pegawai harus aktif dalam menanggapi, menerima dan mencari informasi maupun perintah terkait standarisasi pekerjaan yang harus mereka lakukan, tetapi masih ada beberapa pegawai yang tidak bertanggung jawab dengan tugasnya sehingga disiplin pegawai menurun dan kualitas pekerjaan masih kurang jelas.

Kemudian belum optimalnya pencapaian target kegiatan dan pengetahuan tugas dari sebagian pegawai tersebut merupakan kondisi yang mencerminkan belum optimalnya kinerja pegawai pada suatu organisasi. Hal ini memerlukan analisis secara ilmiah untuk dipahami struktur masalahnya dan menemukan solusinya agar pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung dapat menjadi institusi penunjang pemerintah daerah yang bertugas menyelenggarakan manajemen pegawai daerah dan dapat berperan secara optimal.

Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung memiliki tugas terkait pelaksanaan kegiatan dalam hal tata tempat, tata upacara dan tata penghormatan pada acara kenegaraan dan acara resmi untuk kegiatan pemerintah. Kualitas pekerjaan pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung perlu ditingkatkan, dikarenakan belum adanya kesatuan persepsi serta pemahaman terkait tugas dan fungsinya.

Dari latar belakang diatas, penulis merumuskan beberapa masalah sebagai acuan pengambilan data dalam penelitian. Adapun rumusan masalah yang dimaksud adalah sebagai berikut : (1) Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung?; (2) Apakah ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung?; dan (3) Apakah ada pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung?

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Disiplin

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat

perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: Patuh terhadap aturan, Bekerja sesuai prosedur, Tertib dalam tugas, dan Tanggung jawab kerja (Priyodarminto, 2005:12).

2. Konsep Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Dalam mengukur kemampuan kerja menurut Robbins (2006:52), Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan pada dasarnya terdiri dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dimana, kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Robbins juga mengemukakan kemampuan seseorang terlihat dari pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dengan didukung oleh kondisi fisik dan intelektualnya. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan, tetapi harus didukung oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

3. Pemberdayaan Kinerja Pegawai

Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang keinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan disiplin dan kemampuan kerja pegawai yang baik pula. Kemudian dalam menentukan kinerja pegawai pada penelitian ini maka digunakan Teori Gomes (2009), menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dengan kemampuan karyawan dalam memberikan kreativitas kerja, inisiatif dalam bekerja dan memberikan kontribusi maksimal pada setiap pekerjaannya.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat diukur melalui pemenuhan target yang tercapai, beban pekerjaan

yang ada diterima oleh setiap pegawai.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dapat diukur berdasarkan tenggang waktu ketika pekerjaan tersebut harus diselesaikan, dan kehadiran karyawan yang tepat waktu dalam bekerja.

C. METODOLOGI

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang merupakan sebuah metode penelitian yang dilakukan terfokus pada suatu kasus tertentu untuk diamati dan dianalisis secara cermat sampai tuntas. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Klinger dalam Ridwan (2010 : 49) mengatakan bahwa “penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Tujuan penelitian survey adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, serta karakter-karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi sejauh mana hubungan antar variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Disiplin (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

$$\hat{Y} = 3,330 + 0,420X_1 + 0,749X_2 + Et$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 3,330 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat variabel independen yaitu disiplin dan kemampuan kerja maka nilai variabel dependen kinerja pegawai adalah sebesar 3,330, yang berarti bahwa variabel disiplin dan kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai.
2. Nilai koefisien regresi disiplin (X1), yaitu sebesar 0,420 bernilai positif. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap adanya peningkatan disiplin maka berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

3. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja (X_2), yaitu sebesar 0,749 bernilai positif. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap adanya peningkatan kemampuan kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengukuran ini dilakukan dengan cara melihat nilai *R Square*, jika nilai *R Square* yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar, hal ini berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Berdasarkan keterangan di atas pada bagian hasil *model summary* dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*R Square*) adalah sebesar 0,869 atau 86,9%, hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu disiplin dan kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 86,9% dan selebihnya 13,1% dijelaskan oleh faktor-faktor dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil uji t untuk variabel disiplin terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,00 dan nilai t_{hitung} sebesar 9.396. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} ($9.396 > 2.051$). Dalam penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Hasil uji t untuk variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,00 dan nilai t_{hitung} sebesar 5.614. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} ($5.614 > 2,093$). Dalam penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Hasil uji F disiplin dan kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,00 dan nilai F_{hitung} sebesar 89.419. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifiikansi 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari F_{tabel} ($89.419 > 3.354$), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh positif dan

signifikan secara simultan antara disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung secara simultan dalam penelitian ini.

Pembahasan hasil penelitian dimaksudkan untuk mendeskripsikan hasil penelitian dan sekaligus menjawab rumusan masalah yang dimunculkan dalam penelitian berdasarkan analisa hasil uji hipotesis yang di tampilkan dalam bentuk korelasi. Berikut pembahasan hasil penelitian.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol Kota Bandar Lampung.

Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan pemerintah baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Kota Bandar Lampung menghasilkan uji t sebesar 9.396 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 2.051 ($9.396 > 2.051$) dan nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Berdasarkan data tersebut, bahwa variabel disiplin dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Kota Bandar Lampung.

Dalam suatu organisasi, faktor kehadiran pegawai, merupakan komponen yang cukup mempengaruhi daripada proses pelayanan, oleh karena itu organisasi harus jeli menangani hal tersebut, dalam upaya memberikan pelayanan yang prima, maka kehadiran pegawai atau penampilan fisik pelayanan harus betul-betul memperhatikan penampilan tersebut, kehadiran pegawai mencerminkan tanggung jawab seseorang atau kelompok/satuan kerja yang diberikan. Sesuai dengan tujuan organisasi maka hal ini perlu diperhatikan bahwa organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik jika kurang memperhatikan masalah kehadiran pegawai masing-masing unit.

Kemudian kepatuhan jam kerja dalam pelaksanaan pelayanan tergantung pada keberhasilan suatu organisasi menetapkan jam kerja dan memadukan satuan-satuan kerja yang bermacam-macam kedalam suatu unit pelayanan. Kedisiplinan suatu organisasi dalam menjalankan pelayanan terhadap masyarakat, secara akurat dan terpercaya menjadi salah satu ukuran keberhasilan organisasi dalam melaksanakan programnya. Kepatuhan pegawai terhadap jam kerja dalam memberikan pelayanan merupakan suatu kesatuan yang dapat meningkatkan produktivitas suatu organisasi, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja baik antar unit terkait maupun antar

lembaga terkait, dengan demikian harapan untuk memberikan pelayanan yang baik dalam melancarkan arus pekerjaan dapat terwujud.

Kemudian patuh terhadap perintah atasan. Organisasi dapat merancang pelayanan yang baik atau struktur pelayanan dalam berbagai cara, dalam memberikan pelayanan patuh terhadap atasan, dirancang untuk tanggap terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayan, seperti karyawan diberi kesempatan untuk berkreasi dalam memberikan pelayanan dengan siapapun kecuali atasannya langsung. Jaringan semacam ini biasanya dimaksudkan untuk menghadirkan manajer dari informasi berlebihan yang tidak perlu dan menjaga kekuasaan dan statusnya.

Patuh mengikuti cara bekerja. Pada prinsipnya bahwa patuh mengikuti cara bekerja, dalam suatu organisasi adalah memberikan perhatian yang bersifat individual atau pribadi kepada pelanggan dan berupaya untuk memahami keinginan pelanggan dalam suatu organisasi berkaitan dengan tujuan organisasi. Patuh mengikuti cara bekerja juga berarti meletakkan dasar dari suatu proses organisasi sehingga dalam pelaksanaan suatu kegiatan dalam organisasi dapat memberikan perhatian terhadap masyarakat yang dilayani.

Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur sebagai abdi masyarakat di samping sebagai abdi negara. Proses penyelesaian semua kegiatan yang diarahkan untuk menunjang pencapaian tujuan merupakan suatu hal penting bagi suatu organisasi. Kegiatan demikian mau tidak mau harus dilaksanakan bila menginginkan kegiatan-kegiatan dalam organisasi berjalan lancar. Tanpa adanya kedisiplinan setiap orang akan kehilangan pedoman kerja tentang peranan apa yang harus dilaksanakan dalam organisasinya.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol Kota Bandar Lampung

Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu seperti halnya kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Kota Bandar Lampung menghasilkan uji t sebesar 5.614 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 2.051 ($5.614 > 2,051$) dan nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang dilakukan pegawai pada Bagian Protokol Kota Bandar Lampung kepada pemerintah, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Berdasarkan data

tersebut, bahwa variabel kemampuan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Kota Bandar Lampung.

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Proses penyelesaian semua kegiatan yang diarahkan untuk menunjang pencapaian tujuan merupakan suatu hal yang penting bagi suatu organisasi. Kegiatan demikian mau tidak mau harus dilaksanakan bila menginginkan kegiatan-kegiatan dalam organisasi berjalan dengan lancar. Tanpa adanya kemampuan kerja setiap orang akan kehilangan pedoman kerja tentang peranan apa yang harus dilaksanakan dalam organisasinya.

3. Pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol Kota Bandar Lampung.

Kinerja Pegawai adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan kemampuan kerja di uji secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Kota Bandar Lampung menghasilkan uji F sebesar 89.419 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3.354 ($89.419 > 3,354$) dan nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 ($0,00 < 0,05$). Berdasarkan data tersebut, bahwa variabel disiplin dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Kota Bandar Lampung.

Kemudian berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0,869 atau 86,9%. Artinya bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan kemampuan kerja sebesar 86,9%, sisanya sebesar 13,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini, seperti variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, tunjangan kinerja, serta variabel penelitian lainnya.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan di analisis, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung. Disiplin pegawai dalam kategori baik. Adapun indikator yang mendapat nilai tertinggi yaitu pegawai patuh

terhadap aturan yang telah ditetapkan, sedangkan indikator menyelesaikan tugas sesuai instruksi dan kewenangan atasan mendapat nilai paling rendah.

2. Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung. Kemampuan Kerja pegawai dalam kategori baik. Adapun indikator yang mendapat nilai tertinggi yaitu memiliki stamina yang baik dalam keseharian bekerja, sedangkan indikator memiliki kecakapan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan tugas mendapatkan nilai paling rendah.
3. Secara simultan Disiplin dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung. Adapun indikator yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu memiliki kreativitas kerja sesuai dengan bidang tugas, sedangkan indikator menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal mendapatkan nilai paling rendah.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden, indikator menyelesaikan tugas sesuai instruksi dan kewenangan atasan mendapat nilai terendah pada variabel disiplin. Disarankan kepada setiap pegawai untuk lebih memahami tugas yang telah di instruksikan oleh pimpinan, agar penyelesaian tugas sesuai waktu dan rencana yang telah ditetapkan.

1. Berdasarkan hasil jawaban responden, indikator kecakapan dan keterampilan sesuai tuntutan tugas mendapat nilai terendah pada variabel kemampuan kerja. Disarankan kepada Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung untuk melakukan Pelatihan kepada Pegawai guna meningkatkan kecakapan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan tugas di Bagian Protokol Kota Bandar Lampung.
2. Berdasarkan hasil jawaban dari responden, indikator menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal mendapat nilai terendah pada variabel kinerja pegawai. Disarankan Kepala Bagian Protokol memberikan tindakan tegas dan memberikan sanksi yang proporsional jika ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas, selain itu atasan hendaknya menerapkan sistem reward and punishment agar pegawai berlomba-lomba menyelesaikan tugasnya secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Jr Donnely. 2010. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset,

Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi (Alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia,Klaten : Intan Sejati.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc. Robbin

i. DOKUMEN

- Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 34 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekreariat Daerah Kota Bandar Lampung.