

Visionist

Volume 10, Nomor 1 – Maret 2021

ANALISIS <i>RETURN</i> SAHAM DAN VOLUME PERDAGANGAN SAHAM PT BUKIT ASAM TBK DI MASA PANDEMI COVID-19 <i>Adiati A, Andala Rama P Barusma, Luke Suciati dan Riswan</i>	1-7
ANALISIS PENERAPAN SANKSI DISIPLIN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA DI KANTOR KECAMATAN WAY TUBA KABUPATEN WAY KANAN <i>Deviana Sari, Dodi P, Habibburahman dan Agus Purnomo</i>	8-12
ANALISIS MANAJ EMEN PELAYANAN KUSUKA (KARTU PELAKU USAHA KELAUTAN DAN PERIKANAN) DI DINAS PERIKANAN TERKAIT KEPUASAN NELAYAN DI KABUPATEN TULANG BAWANG <i>Eka Saputra A, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan</i>	13-19
PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB) PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR <i>Ermina Sari, Devia Kusuma A dan Yanuarius Yanu</i>	20-28
PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH <i>Fani Handayani, M. Yusuf S. Barusman dan M Oktaviannur</i>	29-34
ANALISIS PENERIMAAN PAJAK DAERAH PROVINSI LAMPUNG PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG) <i>Hesni W Astuti, Dian Murniati, Haninun dan Nurdiawansyah</i>	35-47
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF DAN GURU (STUDI KUANTITATIF PADA SDN III GUNUNG MADU KABUPATEN LAMPUNG TENGAH) <i>Yaumil Khoiriyah, Aulia Rahmawati dan Hepiana Patmarina</i>	48-61
PENGARUH KREATIVITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PADA BISNIS KULINER DI KAB OKU <i>Yunita Sari</i>	62-69

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 10	Nomor 1	Halaman 1 – 69	Bandar Lampung Maret 2021	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 10, Nomor 1 – Maret 2021

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

ANALISIS PENERAPAN SANKSI DISIPLIN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA DI KANTOR KECAMATAN WAY TUBA KABUPATEN WAY KANAN

Deviana Sari¹, Dodi Pamalik², Habibburahman³, Agus Purnomo⁴

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

²Universitas Bandar Lampung

³Universitas Bandar Lampung

⁴Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail : dodipamalik5@gmail.com

Abstrak

Peraturan disiplin pegawai merupakan peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati (dilanggar) oleh pegawai negeri sipil. Peraturan tersebut dimaksudkan untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar ketentuan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Penegakan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil berlaku di seluruh wilayah Indonesia.

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian ini lebih menekankan pada makna dan proses daripada hasil suatu aktivitas. Secara umum penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami (understanding) dunia makna yang disimbolkan dalam perilaku masyarakat menurut perspektif masyarakat itu sendiri. Adapun hasil penelitian yaitu Faktor kelemahan penerapan sanksi disiplin Pegawai dalam meningkatkan semangat kerja yaitu: Belum dilakukan analisis jabatan untuk mengurai beban kerja secara rinci, anggaran kecamatan terlalu kecil untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Penerapan sanksi disiplin pegawai dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Faktor pendorong penerapan sanksi disiplin yaitu: peningkatan kemampuan pegawai, Faktor Aturan Tata Tertib Pegawai, penempatan posisi pegawai yang tepat, Faktor kepemimpinan yang Tegas, Faktor Lingkungan Kerja yang Kondusif, Faktor Pengawasan dan Faktor Sarana dan Prasarana Pendukung. Faktor penghambat penerapan sanksi disiplin Pegawai diantaranya yaitu Pimpinan kesulitan menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif.

Adapun rekomendasi yaitu penulis berharap Atasan dan bawahan hendaknya meningkatkan kedisiplinan kerja. Cara yang harus ditempuh adalah memberikan contoh yang baik misalnya datang ke kantor dengan tepat waktu dan pulang tepat waktu, memberikan teguran kepada bawahan yang salah dan sekaligus memberikan pemecahan yang sebenarnya.

Kata Kunci: analisis, penerapan sanksi disiplin, semangat kerja

Pendahuluan

Kedisiplinan seorang pegawai menjadi faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan instansi. Seorang pegawai tidak akan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya apabila tidak disiplin terhadap aturan yang berlaku. Disiplin pegawai merupakan kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Peraturan disiplin pegawai merupakan peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati (dilanggar) oleh pegawai negeri sipil. Peraturan tersebut dimaksudkan untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar ketentuan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Bagi Pegawai Negeri Sipil

yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Penegakan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil berlaku di seluruh wilayah Indonesia. Semangat kerja pegawai negeri sipil harus terdapat kepuasan dalam individu. Menurut Sutrisno (2017), Barusman (2019), Kepuasan merujuk sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaannya merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan.

Seorang pegawai tentunya akan diberikan sanksi disiplin sesuai dengan pelanggaran yang telah diperbuat. Terdapat tiga tingkatan hukuman disiplin bagi pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan maupun tertulis, hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji atau pangkat, dan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat sampai pemberhentian secara tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dari uraian di atas maka penulis melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan hal ini untuk mengetahui lebih lanjut mengenai penerapan sanksi disiplin pegawai dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Way Tuba. Kantor Kecamatan Way Tuba merupakan tatalaksana memiliki tugas-tugas pokok untuk terlaksananya tujuan pemerintah. Untuk tercapainya tujuan pemerintah tersebut dilihat dari kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh disiplin kerja yang dapat diketahui dari absensi pegawai pada saat melaksanakan tugasnya. Bahwa fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Way Tuba masih terlihat kurang disiplinnya pegawai dalam menjalankan tugas hal ini nampak pada belum maksimalnya tingkat absensi pegawai dan masih banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik..

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Sanksi (Punishment)

Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pada prinsipnya *punishment* merupakan hukuman atau segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Hukuman yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu. Maka secara umum hukuman adalah tindakan berupa siksaan yang dikenakan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya.

Disiplin

Defrizal & Mulyawan. (2015), Saham adalah tanda bukti memiliki perusahaan dimana pemiliknya disebut sebagai pemegang saham (*shareholder* atau *stockholder*). Dengan kata lain, saham merupakan sertifikat yang menunjukkan bukti kepemilikan suatu perusahaan dan pemegang saham memiliki hak klaim atas penghasilan dan aset perusahaan. Saham dapat didefinisikan sebagai surat bukti pemilikan bagian modal atau tanda penyertaan modal pada perusahaan yang memberi hak atas dividen dan lain-lain menurut besar kecil modal disetor. Ketika perusahaan membutuhkan dana agar mendukung jalannya kegiatan perekonomian perusahaan, perusahaan dapat mengeluarkan saham sebagai bentuk penyerahan sebagian kekayaan perusahaan kepada investor.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008). Semangat kerja pegawai harus terdapat kepuasan dalam individu. Menurut Sutrisno (2017), Barusman dan Rulian (2020), Kepuasan merujuk sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaannya merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan.

Metodologi

Dalam penulisan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian ini lebih menekankan pada makna dan proses daripada hasil suatu aktivitas.(Sugiyono, 2006). Menurut Barusman (2107), Penelitian Kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis proses dan makna (perspektif) subyek lebih di tonjolkan dalam penelitian kualitatif.

Hasil dan Pembahasan

Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber bahwa penerapan sanksi disiplin pegawai dalam meningkatkan semangat kerja di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adapun jenis sanksinya sesuai dengan tingkatannya yakni sanksi ringan, sedang, dan berat, bahwa di Kecamatan Way Tuba dalam melaksanakan penerapan disiplin pegawai

untuk meningkatkan semangat kerja dilakukan dengan cara:

1. Pelaksanaan pemberian Punishment (pemberian hukuman) dan reward (hadiah) yang konsisten, artinya, pegawai yang melanggar disiplin harus dihukum sesuai ketentuan yang berlaku dan pegawai yang benar-benar menjalankan disiplin perlu diberikan penghargaan atau hadiah sesuai prestasi kerja. Bahwa penerapan Punishment dan reward menjadi salah satu strategi dalam menegakan disiplin pegawai di Kecamatan Way Tuba. Menurut narasumber bahwa hal yang paling penting perlu diperhatikan yakni hukuman dan pemberian hadiah tersebut benar-benar direalisasikan dalam penegakan disiplin pegawai dengan konsisten. Bahwa dengan dilakukannya strategi ini dapat mengubah pola pikir pegawai untuk selalu berdisiplin dalam bekerja. Bahwa penerapan sanksi terhadap pegawai yang melakukan tindakan indisipliner di Kecamatan Way Tuba dilaksanakan sesuai tingkatan pelanggarannya, bahwa saat ini terdapat 4 (empat) pegawai yang telolah mendapatkan teguran keras berupa surat peringatan, dan juga 5 (lima) pegawai yang mendapatkan teguran lisan. Kemudian bagi pegawai yang memiliki disiplin tinggi juga mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas kinerjanya.
2. Pemberian sanksi disiplin yang Adil dan tegas, artinya penegakan sanksi, peraturan dan prosedur kerja dilakukan secara adil dan tegas untuk semua pegawai tanpa pandang bulu, bahwa pemberian sanksi disiplin di Kecamatan Way Tuba dilaksanakan tanpa pandang bulu dan tebang pilih, bahwa bagi semua pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang rendah maka akan mendapatkan sanksi hukuman disiplin sesuai dengan pelanggarannya dan dilaksanakan dengan adil.
3. Memberikan pemahaman terkait Kewajiban dan Larangan Pegawai, bahwa dengan memberikan pemahaman terkait kewajiban dan larangan pegawai, maka dapat menghindarkan pegawai dari tindakan indisipliner, bahwa kebijakan yang diambil di Kecamatan Way Tuba dalam menerapkan kedisiplinan yakni dengan melakukan peningkatan motivasi pegawai dengan cara memberikan pemahaman dan Sosialisasi Kode Etik PNS kepada seluruh pegawai sehingga akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat dan disiplin.
4. Keteladanan Pimpinan artinya keteladanan seorang pimpinan dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai dalam satuan kerja. Bila ada seorang pimpinan tidak disiplin janganlah berharap banyak kepada bawahan untuk disiplin, bahwa tindakan selanjutnya yakni memberikan keteladanan kepada pegawai yang dimana akan mempengaruhi pegawai tersebut.
5. Pengawasan Melekat, yang dimaksud dengan pengawasan melekat yaitu pimpinan yang ada di Kantor Kecamatan Way Tuba bertindak aktif dan langsung mengawasi perilaku pegawainya dalam melaksanakan tugas pada jam kerja dan member petunjuk serta bimbingan jika ada pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dikantor. Bahwa dengan melakukan pengawasan melekat seorang pemimpin harus selalu hadir di tempat kerja tepat waktu agar selalu dapat mengawasi setiap pegawai secara berkala.

Peningkatan Semangat Pegawai Di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan

Berdasarkan hasil wawancara bahwa dalam meningkatkan semangat kerja di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan diantaranya yaitu:

1. Peningkatan Kemampuan pegawai
Bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan semangat kerja adalah dengan melakukan peningkatan kemampuan pegawai melalui pendidikan dan latihan. Bahwa salah satu menurunnya semangat kerja pegawai adalah kurangnya pengetahuan atau kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pegawai tersebut cenderung kurang focus dan mengalami kendala sehingga menimbulkan kejenuhan.

2. Penempatan posisi pegawai dengan tepat
Penempatan pegawai pada posisi yang salah akan dapat menyebabkan menurunnya semangat dan kegairahan kerja pegawai tersebut, sehingga perlu bagi seorang pimpinan kantor untuk menempatkan posisi pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan prestasi dan kemampuannya, sehingga setiap pegawai dapat memaksimalkan kerjanya.
3. Faktor Aturan Tata Tertib Pegawai
Salah satu faktor pendorong semangat kerja adalah adanya peraturan atau tata tertib yang mengatur hal – hal yang diwajibkan dan larangan yang harus ditinggalkan yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebuah peraturan akan ditaati bila peraturan tersebut mempunyai sanksi yang tegas. Untuk masalah peraturan sebenarnya sudah cukup memadai hal ini dapat melihat banyak peraturan yang berhubungan dengan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil yakni dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bahwa faktor peraturan yang ada saat ini sudah cukup baik dan juga salah satu faktor pendorong penegakan sanksi disiplin pegawai khususnya di Kecamatan Way Tuba.
4. Faktor kepemimpinan yang baik
Faktor kepemimpinan yang ideal merupakan salah satu faktor pendorong suksesnya peningkatan semangat pegawai khususnya di Kecamatan Way Tuba saat ini. Bahwa seorang pemimpin harus melakukan pengawasan secara ketat sehingga pegawai akan berusaha bekerja dengan baik. Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya maka atasan yang bersangkutan harus bisa melakukan pembinaan, pengawasan serta memberikan sanksi yang tegas. Setiap atasan harus memimpin bawahannya dengan arif dan bijaksana. Ia harus menjadi teladan yang baik yang bisa membimbing bawahannya agar tetap berada pada jalur yang benar, memberikan perhatian kepada bawahan, berani mengambil tindakan, dan menciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kepemimpinan merupakan faktor utama yang menentukan baik buruknya dan hidup-matinya suatu bentuk usaha/organisasi. Sepanjang sejarah manusia belum pernah dikenal bentuk masyarakat manusia tanpa ada pimpinan. Dalam tiap-tiap kelompok manusia yang merupakan kemasyarakatan tentu timbul seorang atau beberapa orang pemimpin, yang timbul atau ditimbulkan karena naluri masyarakat untuk selalu memerlukan pimpinan. Dengan demikian faktor kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan para pegawainya.
5. Faktor Lingkungan Kerja yang Kondusif
Faktor lingkungan kerja yang kondusif memiliki andil yang cukup besar dalam semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat berpengaruh terhadap semangat pegawai dalam bekerja, hal inilah yang sedang dilaksanakan oleh pimpinan di Kantor Kecamatan Way Tuba yakni menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menunjang aktivitas pegawai dalam bekerja.
6. Faktor Pengawasan
Bahwa pelaksanaan pengawasan yang efektif menjadi salah satu faktor pendorong semangat pegawai dalam meningkatkan semangat kerja di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan, Pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin bahwa semua kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijaksanaan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisis, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang telah disusun. Pengawasan diperlukan untuk mengukur kemajuan yang telah dicapai, melihat apakah penyimpangan terjadi dan mengambil langkah-langkah perbaikan
7. Faktor Sarana dan Prasarana Pendukung
Bahwa tingginya semangat kerja pegawai tidak akan berhasil dengan maksimal jika tidak didukung dengan sarana atau fasilitas yang mendukung pekerjaan. Sarana itu mencakup tenaga manusia yang berpendidikan, organisasi yang baik, peralatan yang memadai dan keuangan yang cukup

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Penerapan sanksi disiplin pegawai di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adapun jenis sanksinya sesuai dengan tingkatannya yakni sanksi ringan, sedang, dan berat, bahwa di Kecamatan Way Tuba dalam melaksanakan penerapan disiplin pegawai dilakukan dengan cara Pelaksanaan pemberian Punishment (pemberian hukuman) dan reward (hadiah) yang konsisten, Pemberian sanksi disiplin yang Adil dan tegas, Memberikan pemahaman terkait Kewajiban dan Larangan Pegawai, Keteladanan Pimpinan, Pengawasan Melekat.

Peningkatan semangat kerja di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan dilakukan dengan beberapa langkah diantaranya Peningkatan Kemampuan pegawai, Penempatan posisi pegawai dengan tepat,

Faktor Aturan Tata Tertib Pegawai, Faktor kepemimpinan yang baik, Faktor Lingkungan Kerja yang Kondusif, Faktor Pengawasan dan Faktor Sarana dan Prasarana Pendukung

Implikasi

Implikasi yang dapat diberikan kepada Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan adalah sebagai berikut:

Atasan dan bawahan hendaknya meningkatkan kedisiplinan kerja. Cara yang harus ditempuh adalah memberikan contoh yang baik misalnya datang ke kantor dengan tepat waktu dan pulang tepat waktu, memberikan teguran kepada bawahan yang salah dan sekaligus memberikan pemecahan yang sebenarnya. Untuk lebih meningkatkan hasil kerja yang optimal perlu adanya suatu motivasi kerja yang kuat dari dalam diri seorang pegawai. Cara yang harus ditempuh yaitu pemimpin memberikan perhatian pada bawahan mengenai kebutuhan dan kesejahteraan pegawai, sehingga pegawai akan bekerja dengan baik.

Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra. 2019. *The effect of security, service quality operations and information management, reliability and trustworthiness on E-Loyalty moderated by Customer Satisfaction on the Online Shopping Website*. International Journal Of Supply Chain Management Vol. 8, No: 6, pp 585-594.
- Barusman, Andala Rama Putra & Rulian, Evelin Putri. 2020. *Customer Satisfaction and Retention and its impact on Turism in Hotel Industry (Satisfacción y retencion del cliente y su impacto en el turismo de la industria hotelera)*. Utopía Y Praxis Latinoamericana. Año: 25, N° Extra 1, 2020, Pp. 117-126.
- Barusman, M. Yusuf S. 2017. *Soft Sistem Methodology Solusi Untuk Kompleksitas Manajemen*, UBL Press, Bandar Lampung
- Defrizal & Mulyawan. 2015. *Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Return Saham (Studi pada Saham saham Sektor Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2012)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 6, No; 1
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.