

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN ENREKANG

Hariyadi*¹, Mashur Razak², Hari³

^{1,2,3}Pasca Sarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email : ¹tabalolowaisah@gmail.com, ²mashur_razak@yahoo.co.id, ³aswina.susanto4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Pada penelitian ini, Peneliti mengambil sampel sebanyak 42 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh, sedangkan disiplin dan kemampuan masing-masing secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang. Penelitian ini juga membuktikan bahwa disiplin, kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Kata kunci: Disiplin, Kemampuan, Kepuasan, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of discipline, ability and job satisfaction on employee performance in the Office of Community Empowerment and Desa Enrekang Regency. In this study, researchers took a sample of 42 samples. The results showed that job satisfaction partially had no effect, while the discipline and ability of each partially had a significant effect on employee performance in the Office of Community Empowerment and Desa Enrekang Regency. This study also proves that discipline, ability and job satisfaction on employee performance in the Office of Community Empowerment and Village Enrekang Regency.

Keywords: Discipline, Ability, Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi kantor, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan kantor. Oleh karena itu kantor perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitujuga untuk menghadapi persaingan saat ini, kantor harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah kantor agar mampu bersaing di dalam ketatnya persaingan antara kantor saat ini. Oleh karena itu, sebuah kantor harus mampu mengelola Sumber Daya Manusiannya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di kantor tersebut.

Kantor harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target kantor yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu kantor untuk dapat memenuhi target kantor tersebut dan membantu kantor memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja pegawai menurun dan buruk maka akan merugikan kantor tersebut. Oleh karena itu, maka kantor harus dapat mengelola pegawai dengan baik agar kinerja pegawai dapat maksimal, tidak ada konflik antar pegawai, serta tercapainya kepuasan kerja pegawai.

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance), terutama

dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi publik, penilaian kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting, karena dengan adanya kinerja pegawai, maka akan dengan mudah diketahui tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai, atau akan diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas-tugas yang dapat dilaksanakan.

Namun kini mulai disadari bahwa selain disiplin kerja, kemampuan kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Secara umum menurut Luthans (2005) terdapat tiga dimensi dalam kepuasan kerja yaitu: merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, merupakan penilaian hasil kerja dan mewakili sikap yang saling berhubungan.

Instansi pemerintah dituntut harus akuntabel agar permasalahan dan tuntutan yang muncul dari masyarakat sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Fungsi utama dari pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan pada masyarakatnya, di mana tingkat kesejahteraan masyarakat akan sangat tergantung pada pelayanan publik yang prima yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah, termasuk pelayanan yang diberikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

Permasalahan yang terdapat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Enrekang yaitu mengenai kinerja pegawai yang rendah. Rendahnya kinerja diduga disebabkan karena rendahnya disiplin pegawai, kemampuan kerja dan disiplin pegawai. Dengan terjadinya kesenjangan antara apa yang seharusnya (dassollen) dengan aparturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, 03:36).

Menurut Hasibuan (2004:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas pegawai dalam suatu kantor, bila tingkat disiplin pegawai suatu kantor baik, maka tingkat produktivitas kantor itu juga akan baik. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai.

Menurut Hasibuan (2004:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Desa memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin pegawai Kantor yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh kantor terhadap pegawai tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk pegawai yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan.

Menurut Hasibuan (2013) seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi criteria berdasarkansikap, norma, dan tanggungjawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam kantor. Kriteria

berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam kantor.

Menurut Winardi (2007:319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk “inisiatif”. Sedangkan Lowser dan Poter (As’ad, 2000:61). mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Dengan demikian kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Saat ini pegawai dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja pegawai karena rendahnya kemampuan pegawai (Ni Luh Sekartini, 2016:66).

Indikator Kemampuan Kerja. Menurut Naryono (dalam Ni Luh Sekartini, 2016: 66) yaitu : Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh, Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain), Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, Tingkat keinginan/kemauan/minat pegawai terhadap ilmu pengetahuan dan perkembangan.

Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Desamemilikitingkatkemampuan kerjayangrendah, dibuktikan dengan keahlian yang dimiliki olehpegawaiyangrendah dan kemampuan intelegensi . Tingkat kemampuan kerjapegawaiKantoryangrendah terjadi karena pegawai kantor kurang untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui penambahan pengetahuan, baik melalui Pendidikan dan Pelatihan, belajar secara mandiri atau bertukar pengalaman sesama pegawai di kantor serta kurangnya dorongan yang kuat kepada pegawai kantor oleh atasan ke bawahan.

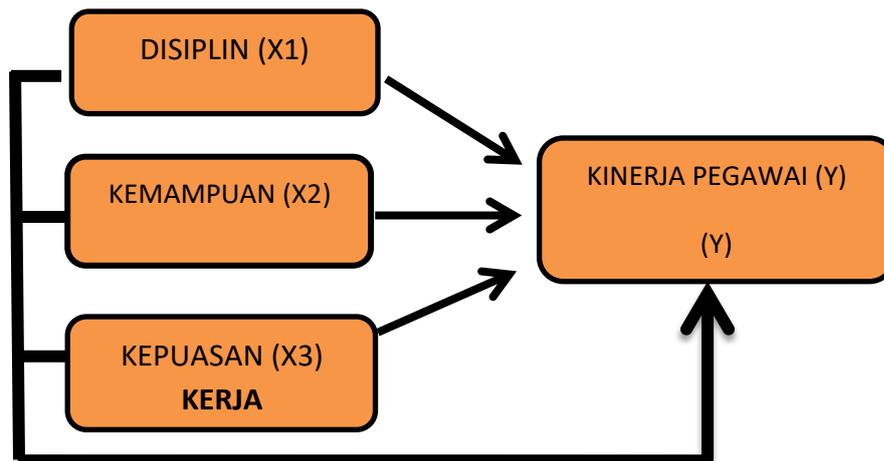
Kepuasan kerja merupakan bahan diskusi dan perbincangan bagi kalangan pegawai saat ini yang terus berkembang. Mengapa kepuasan kerja begitu penting karena dapat menjadi tolok ukur banyak hal, mulai dari kenyamanan, adanya keinginan untuk bekerja keras yang berkaitan dengan prestasi individual, hingga hasil pekerjaan yang berbanding lurus dengan usaha yang dilakukan oleh pegawai di kantor.

Menurut Tani (dalam Hadijah Sipahutar, 2018:6) kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya”. Sementara itu Robbins (2005:36) menyatakan kepuasan kerja adalah “suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Pegawai Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Desamemilikitingkatkepuasan kerjayangrendah, dibuktikan dengan hasil kerja yang kurang maksimal dan kurangnya apresiasi dari pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas terkait dengan disiplin, kemampuan dan kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Enrekang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Kemampuan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang”

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS

1. Hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan Berpengaruh terhadap Kinerja.
5. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin, kemampuan dan kepuasan kerja ,secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Enrekang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numeric (Kuncoro, 2003:41). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Enrekang.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Enrekang, Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari, Maret 2021 sampai selesai.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang berjumlah 42 orang terdiri dari 25 orang pegawai negeri sipil yaitu 13 orang laki-laki dan 12 orang perempuan. Sedangkan pegawai tidak tetap berjumlah 17 orang yang terdiri dari 10 orang laki-laki dan 7 orang perempuan. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Enrekang yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas dengan menggunakan Pearson Correlation. Apabila nilai korelasi pearson (r) lebih besar dari 0.30, mengindikasikan item tersebut valid dan layak untuk diikutsertakan pada tahap selanjutnya. Sebaliknya jika nilai korelasi pearson (r) lebih kecil dari 0.30 mengindikasikan item tersebut tidak valid

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Instrumen penelitian | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------|----------|---------|------------|
| Item_1 | 0,795 | 0.304 | Valid |
| Item_2 | 0,666 | 0.304 | Valid |
| Item_3 | 0,615 | 0.304 | Valid |
| Item_4 | 0,631 | 0.304 | Valid |
| Item_5 | 0,707 | 0.304 | Valid |
| Item_6 | 0,419 | 0.304 | Valid |

Sumber: data diolah, 2021

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel kinerja pegawai yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

2. Uji Realibitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan ≥ 0.5 , maka indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya.

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan. Pengukuran reliabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut dengan koefisien. Konsep reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan yaitu koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi dan reliabilitas konsistensi internal. Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan realibel jika dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha(α), koefisien realibilitas > 0,50.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Batas reliabilitas | Ket. |
|-----------|------------------|--------------------|----------|
| Disiplin | 0,812 | 0.50 | Reliabel |
| Kemampuan | 0,859 | 0.50 | Reliabel |

| | | | |
|-----------------|-------|------|----------|
| Kepuasan Kerja | 0,711 | 0.50 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,732 | 0.50 | Reliabel |

Sumber: Data primer tahun 2021, diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel disiplin, kemampuan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Hasil Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas. Interpretasinya ditunjukkan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Usntandardiz Ed Residual |
|----------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N | | 42 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.67037539 |
| | Absolute | .092 |
| | Positive | .092 |
| | Negative | -.057 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .599 |
| Asymp.Sig. (2-tailed) | | .866 |

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculate from data

Tabel diatas menunjukkan Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,866 yang berarti bahwa penelitian ini berdistribusi secara normal.

4. Hasil Uji asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Multikolonearitas adalah suatu kondisi hubungan linear antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniaritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai $tolerance < 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | Keterangan |
|----------------|-----------|-----------------------|
| Disiplin (X1) | 0,837 | Non Multikolinearitas |
| Kemampuan (X2) | 0,648 | Non Multikolinearitas |

| | | |
|---------------------|-------|-----------------------|
| Kepuasan Kerja (X3) | 0,592 | Non Multikolinearitas |
|---------------------|-------|-----------------------|

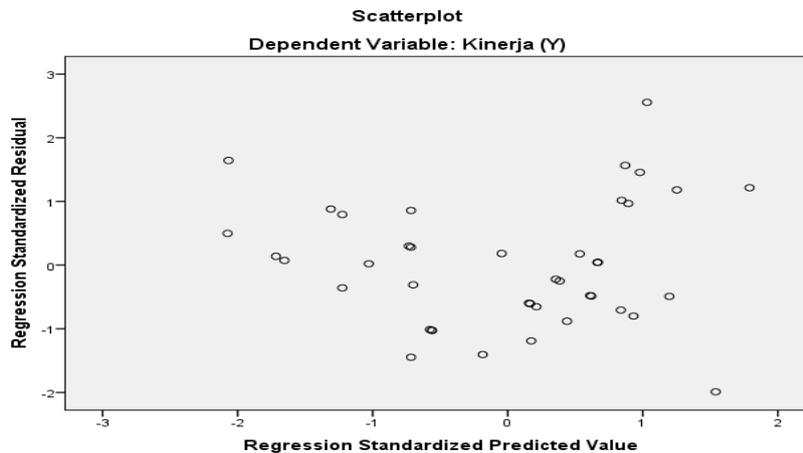
Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.17 diatas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot penelitian ini terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedestisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya (disiplin, kemampuan, kepuasan kerja).

Gambar 2 Hasil Uji Heterosked astisitas – Scatterplot



Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H1, H2 dan H3 menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (disiplin, kemampuan dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Hasil Uji Kesesuaian Model

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary b

| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|--|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| | .723a | .523 | .485 | 1.73506 | 1.370 |

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas nilai R adalah 0,723 menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk kedalam kategori korelasi berpengaruh kuat karena

berada pada interval 0,60 - 0,79. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin, kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R² (Adjusted R Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independent) dalam menerangkan variabel terikat (dependent). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,523, hal ini berarti bahwa 52,3% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin, kemampuan dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji F – Uji Simultan
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 125.223 | | 41.741 | 13.865 | .000b |
| Residual | 114.396 | 38 | 3.010 | | |
| Total | 239.619 | 41 | | | |

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 13.865 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dimana nilai F hitung (13.865) lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 2,85 (df1=3 dan df2=38), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel disiplin, kemampuan dan kepuasan kerja ,secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Parsial (T)

Tabel 7 Hasil Uji T Hitung

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | std. Error | Bbeta | | |
| Disiplin | 382 | 099 | 471 | 3.842 | .000 |
| Kemampuan | 396 | 099 | 557 | 4.000 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .232 | 183 | .184 | -1.266 | .213 |

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan yaitu:

H₀ : $\beta_j = 0$, dimana j = 1, 2, 3

tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H₁ : $\beta_j \neq 0$, dimana j = 1, 2, 3

terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

t hitung < t tabel dan probabilitas > 0,05 : H0 diterima. Artinya variabel independen secara individual tidak memengaruhi variabel dependen secara signifikan.

t hitung > t tabel dan probabilitas < 0,05 : H0 ditolak. Artinya variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data berdasarkan Tabel 5.2.0, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 3,842 (probabilitas=0,000), variabel Kemampuan (X2) sebesar 4,000 (probabilitas=0,000), dan variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1,266 (probabilitas=0,213), dibandingkan dengan nilai t tabel untuk 42 responden yakni 2,024. Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

Nilai t hitung variabel Disiplin (X1) 3,842 > nilai t tabel 2,024 dan nilai probabilitasnya adalah 0,000 < 0,05 maka H0 diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai pengaruh 0,837

Nilai t hitung variabel Kemampuan (X2) 4,000 > nilai t tabel 2,024 dan nilai probabilitasnya adalah 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak. Artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai pengaruh sebesar 0,648.

Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X3) 1,266 < nilai t tabel 2,024 dan nilai probabilitasnya adalah 0,837 > 0,05, maka H0 diterima. Artinya, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/dependen (Y) yaitu dengan melihat variabel yang mempunyai nilai koefisien beta standardized tertinggi pada uji Multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. Nilai Koefisien Beta Standardized

| Model | Standardized Coefficients | Sig. |
|----------------|---------------------------|------|
| | Beta | |
| Disiplin | .471 | .000 |
| Kemampuan | .557 | .000 |
| Kepuasan Kerja | -.184 | .213 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan Tabel 8. Hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel Kemampuan yang mempunyai pengaruh yang paling besar atau dominan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang yaitu 0,557 disusul variabel Disiplin yaitu 0,471 serta variabel Kepuasan Kerja yaitu -0,184. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Enrekang tidak terbukti atau ditolak. Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H1, H2, H3, H4, H5) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (H1)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel Disiplin memiliki t hitung $> t$ tabel yaitu t hitung sebesar 3.842 sementara t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $42-1=41$ sebesar 2.024 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima. Ini berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin bisa berimplikasi terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan pengaruh variabel bebas (disiplin, kemampuan dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja, salah satu faktor penentu dari efektivitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan dikalangan pegawai agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga tanggung jawab diri terhadap organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Adanya pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja pegawai dapat dilatarbelakangi masalah penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang, dengan adanya pemberian sanksi/tindakan secara tegas pada pegawai yang melanggar peraturan seperti keterlambatan dalam kehadiran, banyaknya pegawai yang menggunakan jam kerja untuk hal diluar pekerjaan, dan keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Untuk itu pemberian sanksi/tindakan sangat perlu untuk tegas.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai

Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Winardi (2007:319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk "inisiatif".

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan berhubungan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi kemampuan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Tani (dalam Hadijah Sipahutar, 2018:6) kepuasan kerja adalah "keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya". Sementara itu Robbins (2005:36) menyatakan kepuasan kerja adalah "suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya".

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis ketiga ditolak.

4. Variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan Berpengaruh terhadap Kinerja.

Menurut Hasibuan (2013) seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam kantor. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam kantor.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin, kemampuan dan kepuasan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Enrekang.

5. Variabel Kemampuan, paling Berpengaruh terhadap Kinerja.

Menurut Hasibuan (2004:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
2. Kemampuan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
3. Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
4. Disiplin, Kemampuan dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.
5. Kemampuan adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Enrekang.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan khususnya bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kabupaten Enrekang dalam meningkatkan kerjanya. Implikasi yang diharapkan dari penelitian ini adalah peneliti lain atau peneliti berikutnya diharapkan untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Pengembangan penelitian dapat diarahkan pada eksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat menghasilkan model regresi penelitian yang dapat memprediksi secara lebih akurat. Penelitian selanjutnya dapat menambah objek penelitian pada kementerian/lembaga lainnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dosen pembimbing yang telah memberikan dukungan berupa kritik dan saran terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Alek S. Nitisemito, 2006, Manajemen Personalia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Ancok, Djamaludin. 2008. "Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian". Dalam Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (ed.). Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi. Cetakan ke-19. Jakarta: Pustaka LP3ES (hal. 122-146).
- Arina Yona, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Yamaha Siteba Padang, Skripsi. Ponegoro: Program Sarjana Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- As'ad, M. 2000. Psikologi Industri, Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty. Yogyakarta
- As'ad, Moh. 2001. Psikologi Industri. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty
- As'ad. 2003. Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan. Ed.2. Liberty. Yogyakarta
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru.
- Crossman, A. and Abou-Zaki, B. (2003), "Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 No. 4, pp. 368-376. <https://doi.org/10.1108/02683940310473118>
- Dipta Adi Prawatya, 2015, Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu putih Di Krai Purwodadi, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4 No. 2, Mei, pp. 237-247
- Dwiyanto, Agus. 2005. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP,2004, Manajemen, edisi revisi, Bumi Aksara,Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP,2005, Organisasi dan Motivasi,DasarPeningkatanProduktifitas, Bumi Aksara,Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- Hersey, Paul & Blanchard, K, Dharma Agus (Penterjemah). 1995. Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Irawan, Prasetya, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIA-LAN Press, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2005. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mahmudi.(2010).ManajemenKinerjaSektor Publik. Cetakan Pertama.Yogyakarta:BPFE.
- Mangkunegara,Anwar Prabu.(2000).ManajemenSumber Daya Manusia. Bandung:PT.RemajaRosdakarya.
- Mangkuprawira,Sjafridan Hubeis,Aida Vitayala.(2007).ManajemenMutuSumber DayaManusiaCetakanPertama.Bogor:GhaliaIndonesia.
- Masrukhin dan Waridin, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 7-No.2
- Mc Shane & Glinow, 2007. Organizational Behavior , Fourth Edition, Mcgraw Hill international edition ,2008. Prentice Hall.
- Moenir. A.S 2003. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta : Aksara.
- Musanef. (2002). Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta: PT. Gunung Agung

- Nasution, S. 2013. Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar. Jakarta: Bumiaksara.
- Odengo. (2016). International Journal of Business Strategy JSSN 2519-0857 (Paper) ISSN XXXX-XXX (Online) Vol.1, pp 127-143.
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, S.P (2004) Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Jakarta: Prinhalingdo
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Rumada, Gede dan I Wayan Mudiarta Utama. 2013. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1).
- Sekartini, Ni Luh. (2016, September). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 3(2), 64-75. DOI: 10.22225/jj.3.2.130.64-75
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. EJurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).
- Siagian, Sondang., P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Simamora, Henry. 2005. Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, (2002). Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sipahutar, Hadijah. (2018, Januari). Pengaruh Kepuasan dan Kemampuan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada STIE Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah). Jurnal Warta Edisi : 55, ISSN : 1829 – 7463
- Steers & Porter. 1991. Motivation and Work Behavior. 5th Ed. USA: McGraw -Hill Book Co.

- Stephen P.Robbins, 2009. Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- Subari, Subari and Hanes Riady, 2015, Influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communication. American Journal of Business and Management. Vol. 4 No. 3 PP : 133-145
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Susanty, Aries & Rizqi Miradipta. 2013. Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. Jurnal Teknik Industri, Vol. 15, No. 1, h. 13-24.