

## **PENGARUH KEMAMPUAN SDM, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN LUWU**

**Yusri Baity Basram<sup>\*1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Sylvia<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>yusribaitybasram@gmail.com, <sup>2</sup>muhammadidris709@gmail.com, <sup>3</sup>sylvia@stienobel-indonesia.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh Kemampuan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. 2) Untuk menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh Kemampuan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. 3) Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 38 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kemampuan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Ini berarti bahwa Kemampuan, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Secara simultan Kemampuan, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

**Kata Kunci:** Kemampuan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan kinerja.

### **ABSTRACT**

*This research aims to 1) To partially test and analyze the influence of Ability, Discipline and Work Motivation on the performance of employees of the Luwu Regency Community and Village Empowerment Service. 2) To test and analyze simultaneously the influence of Ability, Discipline and Work Motivation on the performance of employees of the Luwu Regency Community and Village Empowerment Service. 3) To test and analyze the variables that most dominantly influence the performance of Luwu Regency Community and Village Empowerment Service employees.*

*This research was conducted on employees of the Luwu Regency Community and Village Empowerment Service. The sample was determined using a saturated sample, namely 38 employees. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the research concluded that: partially Ability, Discipline and Work Motivation had a positive and significant effect on the Performance of Employees at the Community and Village Empowerment Service of Luwu Regency. This means that ability, discipline and work motivation are able to improve employee performance at the Luwu Regency Community and Village Empowerment Service. Simultaneously Ability, Discipline and Work*

*Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance at the Luwu Regency Community and Village Empowerment Service. Partially, it shows that the discipline variable has a dominant influence on employee performance at the Luwu Regency Community and Village Empowerment Service. This shows that the better the discipline, the more employee performance at the Luwu Regency Community and Village Empowerment Service will improve.*

**Keywords:** Ability, Discipline, Work Motivation and performance.

## **PENDAHULUAN**

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu memiliki visi Mewujudkan Kemandirian Desa. kemampuan dan Kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi dinamis yang memungkinkan masyarakat mampu melaksanakan berbagai kebijakan dan program pembangunan serta mengambil keputusan dalam membangun dirinya, keluarganya dan lingkungannya berdasarkan potensi, kebutuhan, aspirasi, dan kewenangan yang ada pada masyarakat sendiri dengan difasilitasi oleh pemerintah dan seluruh pemangku kepentingan stakeholder di bidang pemberdayaan masyarakat.

Perwujudan visi ini di deskripsikan melalui misi Dinas PMD Kabupaten Luwu yaitu mengembangkan kemampuan dan kemandirian masyarakat untuk berpartisipasi dan berperan aktif dalam membangun, agar secara bertahap masyarakat mampu membangun diri, keluarga dan lingkungannya secara mandiri melalui:

1. Meningkatkan usaha ekonomi produktif masyarakat melalui program pemberdayaan;
2. Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan Masyarakat;
3. Meningkatkan Kemampuan Aparatur Dinas PMD dan Pemerintah Desa yang religius;
4. Pemanfaatan Sumber Daya Alam dan pendayagunaan teknologi tepat guna.

Untuk mencapai visi, misi tersebut, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu dibutuhkan Kemampuan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja. Kemampuan secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa Kemampuan harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa Kemampuan dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa Kemampuan secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kemampuan merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen dalam setiap organisasi. Mereka menentukan tujuan dan menemukan inovasi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Unsur-unsur sumber daya manusia meliputi kemampuan, sikap, nilai, kebutuhan, dan karakter penduduk. Unsur-unsur ini sangat dipengaruhi oleh lingkungan seperti norma-norma, nilai-nilai dalam masyarakat, tingkat pendidikan, serta peluang yang ada. Sumber daya manusia merupakan sentral dalam upaya untuk mewujudkan eksistensi organisasi berupa tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya

manusia yang dimiliki tersebut harus mampu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama bagi eksistensi pengorganisasian, dengan titik fokusnya yaitu orang-orang atau pegawai. Setiap organisasi atau organisasi selalu ada tuntutan dalam melakukan pekerjaan dengan keefektifan serta keefisienan yang tinggi didalam berhadapan dengan tantangan terhadap peran dari sumber daya manusia itu sendiri. Di era yang sudah modern inisuat organisasi harus tetap eksis dan harus mampu mengikuti perkembangan zaman dengan segala perubahan dan tantangan yang akan dihadapi. Agar tetap bertahan di era kompetitif ini maka suatu organisasi harus memiliki dukungan penuh dari potensi individu yang kompetitif. Lewat mengelola manajemennya untuk potensi individu secara professional dan maksimal. Optimalisasi kerja pegawai merupakan masalah yang mendasar dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu masalah yang harus dipertimbangkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja pegawainya.

Hal penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan pegawai dalam melakukan tugasnya. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisaberupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai di tentukan oleh kemampuan pegawai dalam menerapkan sikap kedisiplinan dalam melaksanakan kegiatan dan tugas-tugasnya di kantor. Disiplin merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Disiplin secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa disiplin harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu.

Kinerja pegawai di ukur melalui penilaian yang objektif dengan pembinaan pegawai yang meliputi: Objektif, akuntabel, terukur, sasaran kinerja yang jelas, pelayanan yang baik, komitmen, disiplin, kerjasama dengan pimpinan.

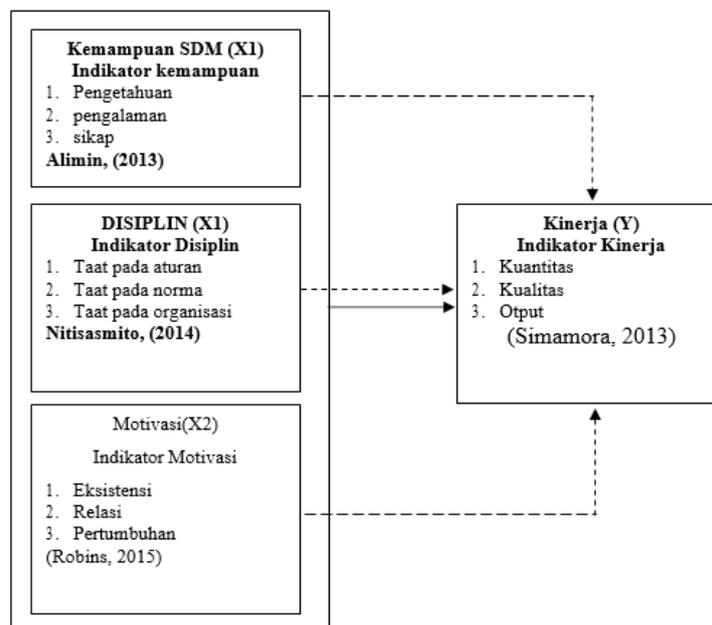
Hal penting yang merupakan salah satu kunci agar pegawai memiliki kontribusi yang tinggi terhadap organisasi adalah motivasi yang di miliki oleh pegawai tersebut. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk

mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu, kinerja pegawai belum optimal, kondisi ini bias di lihat dari beberapa hal, di antaranya: keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, penjabaran tugas dan implementasinya kadang belum maksimal, kemampuan pegawai belum maksimal, ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, administrasi belum bagus, keterlambatan dalam bekerja, motivasi pegawai masih rendah dan factor lainnya.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Adapun Hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini yakni di duga bahwa:

1. Kemampuan, disiplin dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.
2. Kemampuan, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.
3. Disiplin paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif, sehingga metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Alasan digunakannya metode ini, karena didasarkan atas pertimbangan bahwa metode ini sangat relevan dengan permasalahan yang akan

diteliti berkaitan dengan pengaruh Kemampuan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Penggunaan metode survei ini bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan obyektif melalui penyebaran angket kepada responden.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan dari bulan April sampai dengan Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu 38 orang. Pengambilan sampel adalah dengan Teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 38 orang pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0.05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid, Hasil uji valid iras dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
<b>Kemampuan (X<sub>1</sub>)</b>			
X <sub>1.1</sub>	0.898	0.320	Valid
X <sub>1.2</sub>	0.732	0.320	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,534	0,32	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,824	0,32	Valid
X <sub>1.5</sub>	0.905	0.320	Valid
<b>Kedisiplinan (X<sub>2</sub>)</b>			
X <sub>2.1</sub>	0.776	0.320	Valid
X <sub>2.2</sub>	0.783	0.320	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,888	0,32	Valid
X <sub>2.4</sub>		0,32	Valid
X <sub>2.5</sub>	0.756	0.320	Valid
<b>Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</b>			
X <sub>3.1</sub>	0.855	0.320	Valid
X <sub>3.2</sub>	857	0,32	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,643	0,32	Valid
X <sub>3.4</sub>	0.809	0,32	Valid
X <sub>3.5</sub>	0 951	0,32	Valid

Indikator	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	keterangan
Kinerja Pegawai (Y)			
Y <sub>1</sub>	0,8	0,32	Valid
Y <sub>2</sub>	0.766	0.320	valid
Y <sub>3</sub>	0,85	0.320	Valid
Y <sub>4</sub>	0.827	0,32	Valid
Y <sub>5</sub>	o, 838	0,32	Valid

Sumber: Hasil Olah Data spss, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas. Menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 0,320. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang d igitakan adalah metode Cronbachs alpha. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0.60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Kemampuan (X1)	0,896	Reliabel
Kedisiplinna (X2)	0,868	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,883	Reliabel
Kinerja (Y)	0,874	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Kemampuan (X1), kedisiplinan (X2), Motivasi Kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y). di bava ini table hasil analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig-
Constant	-0.003			
Kemampuan (x I)	0.291	2,317	2,032	0.027
Kedisiplinan (NZ)	o.4S8	3,994	2,032	o.000
Motivasi Kerja(X3)	0.307	2.108	2,032	0.042

Sumber,. Olah Data SPSS, 2022

### Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = -0,003 + 0,291X_1 + (0,488X_2 + 0,307X_3)$$

Dalam persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Konstanta (Y) adalah sebesar -0,003. Artinya jika variabel Kemampuan (X1), kedisiplinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) bernilai tetap maka kinerja adalah sebesar -0,003.
2. Variabel Kemampuan (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,291. Artinya Kemampuan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Kemampuan meningkat maka kinerja pegawai bertambah sebesar 0,291.
3. Variabel kedisiplinan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,488. Artinya kedisiplinan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai kedisiplinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,488.
4. Variabel Motivasi Kerja (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,307. Artinya Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,307.

### Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t<sub>hitung</sub> masing-masing variabel bebas dengan nilai pada taraf signifikansi 0.05. Apabila nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Variabel	T <sub>hitung</sub>		Signifikansi
Kemampuan(X1)		2,317	0,027
Kedisiplinan (X2)		3,994	0,000
Motivasi Kerja		2,108	0,042

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Kemampuan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 dengan nilai sebesar 2,317 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> 2,317 > 2,032 dan nilai signifikansi 0,027 > 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan (X1) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

2. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu

Hasil pengujian kedisiplinan (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 3,994 dan mengkutiakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,032, Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 3,994 > 2,032$  dan nilai signifikansi 0 Pengujian statistik menunjukkan bahwa Secara parsial kedisiplinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

3. Pengaruh Motivasi Kerjaterhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Motivasi Kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,042 dengan nilai thitung sebesar 2,108 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 2,108 > 2,032$  dan nilai signifikansi Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu,

**Uji f (Secara Simultan)**

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh Variabel bebasnya secara bersarna-sarna mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung dengan ftabela pada taraf kepercayaan Apabila nilai  $f_{hitung} >$  dari nilai  $f_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya seera serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. atau hipotesis diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)  
ANOVAI**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.387	3	53.462	12.376	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	146.876	34	4.320		
	Total	307.263	37			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Olah Data SPSS. 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 12,376 dengan signifikansi sebesar sehingga hasilnya nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $12,376 > f_{tabel}$  sebesar 2,65 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Kemampuan (X1), kedisiplinan (X2) motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu .

**Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel. variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini

**Tabel 6. Hasil Uji Beta**

Variabel	Beta	Signifikansi
Kemampuan (XO)	0346	0.027
Kedisiplinan	0,522	0,000
Motivasi Kerja(X3)	0334	0042

Sumber: Olah Data spss, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabelvariabel yang meliputi Kemampuan kedisiplinan (X2) dan Motivasi Kerja(X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu adalah variabel kedisiplinan (X2) dengan nilai beta sebesar 0,522, kemudian. variabel Kemampuan (X 1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0346 dan variabel terendah adalah variabel Motivasi kerja (X3) dengan nilai 0,334.

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted CR<sup>2</sup>) pada Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koeiisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summaryb**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.722 <sup>a</sup>	0.522	0.480	2.078

a- Predictors: (Constant), Tota' X3v Tota' X2, Tota' Xt

b. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Olah Data spss, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada sebesar 0,522 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kemampuan (X1), kedisiplinan (X2), Motivasi Kerja(X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0522 atau 52,2 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kemampuan(X1), Kedisiplinan (X2). Motivasi Kerja(X3) Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa Pada variabel Kemampuan nilai thitung (2.317) > ttabel (2,032) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,027<0,05. Artinya secara parsial Kemampuan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Achmad Wahyudi Nur, 2021. Pengaruh Kemampuan. Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pemhangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Kepulauan Selayar, Hasil dari penelitian ini menunjukkan

bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan variable Kemampuan, Budaya Organisasi dan Disiplin secara simultan terhadap terhadap variable Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar dan variable Budaya Organisasi adalah variable yang paling berpengaruh (dominan) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan dalam memperbaiki dan meningkatkan Kemampuan sumber daya manusia, Setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup. dan orientasi masa depan- Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni, Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan prestasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja.

Kemampuan secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada Situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa Kemampuan harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa Kemampuan dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang. sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa Kemampuan secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kemampuan merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu,

Setiap individu sumber daya manusia yang memiliki pendidikan ditunjang dengan keterampilan merupakan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan ditunjang dengan pengalaman kerja yang matang merupakan sumber daya manusia yang kapabilitas, Sumber daya manusia yang memiliki pengalaman kerja dengan penguasaan teknologi yang tinggi, akan menjadi sumber daya manusia yang profesional. Pandangan tentang Kemampuan juga dikemukakan oleh Roger dalam Alimin, (2013), yang memperkenalkan teori siklus pengembangan diri, Teori ini pada intinya memperkenalkan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju, tidak terlepas dari adanya tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Mengacu kepada teori-teori yang dikemukakan di atas maka perlu diamati pentingnya Kemampuan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi

untuk mencapai tujuannya sesuai dengan akses Kemampuan yang dimiliki untuk peningkatan kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kemampuan adalah merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang Yang meliputi tingkat pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki yang meliuiigkinkannya memberikan kinerja unggul dalatui pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Ada beberapa ciri-ciri yang menandai karyawan yang produktif, yaitu: 1) cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat; 2) Kemampuan secara profesional; 3) memahami pekerjaan; 4) belajar dengan cerdas, meng-gunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan; 5) selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti; 6) dianggap bernilai Oleh 7) memiliki catatan prestasi yang baik; 8) selalu meningkatkan diri.

Beberapa ciri tersebut di atas merupakan tolok ukur yang dapat dipakai untuk melihat kemampuan atau Kemampuan seseorang dalam bekerja, Pada prinsipnya, seseorang yang kompeten dalam bekerja. berarti dia mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. mampu mencapai hasil\* dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan kata lain, Kemampuan berkaitan erat dengan jenis dan job deskription yang dimiliki Oleh karyawan-

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Luwu**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kedisiplinan nilai  $t_{hitung} (3,994) > t_{tabel} (2,033)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupateii Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan Anna Rachmaniah (2016), dengan judul “Pengaruh Kepemipman, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerzih Kabupaten Kepulauan Yapen. Sedangkan metode dan tehnik analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif dengan tehnik data linear regresi linear berganda dan uji t Sena uji F hasil penelitian mmenunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen.

Disiplin kerja adalah Sikap mental Yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat Yang berupa ketaatan (obedience) tehadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan Oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidab Yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertcntu, Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakUkan sesuatu Yang bertentangan deng.an pcraturan organisasi,

Hurlock (2012:101) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya, Disiblin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didâlam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014:58), ada beberapa Ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat Yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa Yang sudah menjadi etik dan kaidah Yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku Yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehnt untuk disiplin yang konstruktif.

Disiplin menjadi faktor Yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja

seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2012:71) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamili adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik-

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2003). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku- Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Luwu**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi Kerja nilai (2.108) > (2,032) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,042 > 0,05. Artinya secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif namun signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

Penelitian ini berbeda dengan hasil Penelitian Arfina, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar, 2) secara simultan terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerjanya. Menurut Salusu (2016) yang menekankan pentingnya organisasi dalam dimensi yang integrative, relevan holistik dan berkelanjutan. Untuk mewujudkan kondisi yang demikian, maka peran lingkungan sangat penting. Dalam teori atribusi (Robbins, 2006), dikemukakan bahwa untuk mengidentifikasi perilaku individu atau sebuah organisasi, maka haruslah dicari penyebabnya dari lingkungan internal atau eksternal. Terdapat lima faktor yang menentukan hal demikian, yaitu kekhususan, konsensus, dan konsistensi. Dalam teori atribusi, lingkungan internal dan eksternal dianggap sebagai penyebab terbentuknya

sebuah perilaku. Perilaku yang disebabkan lingkungan internal adalah perilaku yang berada di bawah pribadi dari individu internal organisasi itu. Sedangkan eksternal, merujuk pada hasil yang berasal dari lingkungan luar; yaitu bahwa individu; dipaksakan perilakunya karena situasi di lingkungan eksternal. Dalam konteks sebuah organisasi modern, lingkungan eksternal dan internal diperlukan agar organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi-Richard Osborn dan Platrik, (2016) menegaskan pentingnya lingkungan eksternal dan internal dalam organisasi. Menurut Djatmiko, lingkungan eksternal terdapat atas lingkungan umum (kultur, sistem politik, ekonomi dan persaingan) dan lingkungan khusus (pemasok, tenaga kerja, modal dan bahan mentah, penyalur output, pesaing, peraturan-peraturan pemerintah. Sedangkan lingkungan internal terdapat atas tujuan organisasi, struktur organisasi, pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, koordinasi, kepemimpinan serta budaya organisasi. Kedua lingkungan tersebut berperan untuk menggerakkan dan mengubah organisasi kearah yang lebih dinamis, adaptif, integratif, dan berkelanjutan, Pengertian Motivasi menurut Jones dan Gareth (2016) bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Khrtono (2006) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal,

Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2015). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan, faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Siagian (2009). memberikan pengertian motivasi sebagai "Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya. Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu "motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya.

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada di luar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai. Oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan, Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok yang bersifat fisik dan non-fisik. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka motivasi kerja dalam diri seseorang akan meningkat. Sedangkan perbedaan antara motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dengan motivasi yang ada di luarnya adalah adanya perasaan puas yang dimiliki oleh seorang pegawai. Perasaan puas dari seseorang yang merupakan motivasi internal tersebut dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya harapan bagi kemajuan karier seseorang. Sedangkan motivasi yang ada di luar diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi adalah adanya rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda atau bukan

benda.

### **Pengaruh Kemampuan, kedisiplinan dan Motivasi Kerja Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -0,003 artinya jika nilai Variabel bebas (Kemampuan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar -0,003.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa sebesar 2,65. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kemampuan, kedisiplinan, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Arfina, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar, Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kabupaten Polewali mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. 2) secara simultan terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

### **Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa Variabelvariabel yang meliputi Kemampuan (X1), Kedisiplinan (X2) dan Motivasi Kerja untuk potensi individu secara profesional dan maksimal, Optimalisasi kerja pegawai merupakan masalah yang mendasar dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu masalah yang harus dipertimbangkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja pegawainya.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai (lapak mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku, Peraturan itu biayanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien, Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan, Oleh sebab itu perlu penegakan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi,

Kinerja pegawai di tentukan oleh kemampuan pegawai dalam menerapkan sikap kedisiplinan dalam melaksanakan kegiatan dan tugas-tugasnya di kantor, Disiplin merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu Disiplin secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa disiplin harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kemampuan, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten luwu
2. Kemampuan, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten luwu
3. variabel kedisiplinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten luwu.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Muhammad, I., Maryadi, M., Saripuddin, D., Ahmad, F., & Muhammad, H. (2022). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON DEVELOPER COMPANIES IN MAKASSAR). *Academy of Strategic Management Journal*, 21(1).
- Robbins, P. Stephen., & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen, Edisi Ke 10, Jilid 1*. Jakarta. Erlangga.
- Robbins, Stephen, P. (2010). *Manajemen (Jilid 1), (Edisi 10)*. Jakarta. Erlangga.
- Robbins, Stephen, P. (2014). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta. PT. Indeks.
- Siagian, Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta