

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PPSLU MAPPAKASUNGGU PAREPARE

Andi Sri Wahyuni^{*1}, Muh. Salim Sultan², Sudirman Dandu³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}srimappanyukki@yahoo.com, ²salimsultan0859@gmail.com, ³sudirmandandu9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian selama 1 bulan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai yang berjumlah sebanyak 41 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dimana setiap elemen populasi dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data menggunakan data primer. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan Penilaian Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi R² atau *Rsquare* sebesar 53,6%, dan sisanya 46,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Kata Kunci : Penilaian Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of Leadership, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare. The type of research used in this research is quantitative descriptive. This research was conducted at the Center for Elderly Social Services (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Social Service of South Sulawesi Province with a research time of 1 month. The population used is all employees, totaling 41 people. The sampling technique uses a saturated sample where each element of the population is used as a sample. The type of data used in this research is quantitative data, while the data sources use primary data. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis.

The results of this study prove that partially or simultaneously Leadership Assessment, Work Discipline and Job Satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. This study resulted in the value of the coefficient of determination R² or R Square of 53,6%, and the remaining 46,4% was explained by reasons other than the model.

Keywords : Leadership Assessment, Work Discipline, Job Satisfaction And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Hakekatnya manusia dipandang sebagai suatu sumber daya di dalam organisasi yang berfungsi sebagai penggerak yang nantinya akan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu, manusia juga merupakan penggerak bagi sumber daya lain, baik itu sumber daya alam maupun teknologi. Kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada bagaimana perilaku manusia yang berada di dalamnya. Atau dengan kata lain berhasil tidaknya suatu organisasi tergantung dari bagaimana sumber daya manusianya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Dalam rangka pembinaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah, mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional baik dalam hal

pembangunan fisik, maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa aparat pemerintah merupakan tulang punggung Negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan oleh aparat pemerintah.

Oleh sebab itu aparat pemerintah haruslah memiliki karakteristik seperti keterampilan, keahlian yang tinggi, wawasan luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi. Sehingga dengan adanya peranan aparat pemerintah yang strategis tersebut, maka upaya pengembangan aparat baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah akan semakin meningkat.

Perkembangan suatu pemerintahan juga dilihat dari bagaimana kinerja para pegawainya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2005) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja yang diharapkan. Menurunnya kinerja pegawai dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja pemerintahan, baik itu pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pemerintahan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sehingga kinerja mendapatkan perhatian khusus dari para pejabat pemerintahan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk kepemimpinan. Menurut Kartono (2013) kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian suatu tujuan tertentu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2005), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai untuk melakukan tugas yang dibebankan, dimana pembentuknya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dapat dikembangkan dengan baik. Adanya kedisiplinan kerja dari pegawai memungkinkan terhindarnya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti terjadinya pelanggaran, kelalaian pegawai yang dapat merusak peralatan, mencelakakan teman kerja bahkan mungkin kelangsungan pemerintahan itu sendiri.

Disiplin kerja pegawai akan memberi dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri namun juga bagi kantor tempatnya bekerja sehingga perlu upaya lebih dari atasan

untuk meningkatkan kesadaran kerja bagi pegawainya. Dalam rangka peningkatan kedisiplinan, diperlukan adanya pengawasan. Jika pengawasan mengendur maka kedisiplinan juga akan mengendur. Hal ini biasanya disebabkan karena disiplin kerja pegawai belum bersifat intrinsik (berasal dari dalam diri individu), tetapi lebih bersifat ekstrinsik (berasal dari luar diri individu) sehingga menyebabkan produktivitas kerja pegawai rendah. Oleh karena itu, perlu ditumbuhkan disiplin diri yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri yang tidak memerlukan pengawasan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Muhaimin (2004), untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dapat dicapai dengan adanya disiplin kerja maka pemenuhan kebutuhan karyawan baik fisik maupun psikologis harus diperhatikan, dengan demikian dapat terbentuk kepuasan kerja dari para pegawainya bahwa mereka dihargai dan diakui keberadaannya. Hal ini dikuatkan dengan Stamps (dalam Mubyl & Latief, 2019) menjelaskan kepuasan kerja sebagai sejauh mana seseorang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang kompleks dan multidimensional. Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah apabila pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai lebih diperhatikan oleh para pemimpin yang membuat mereka merasa bahwa keberadaan serta kemampuan yang mereka miliki benar-benar diakui oleh perusahaan.

Fenomena yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan judul penelitian yang diangkat yaitu berada di kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia adalah Unit pelaksana Teknis di bidang Pembinaan Kesejahteraan Sosial Lanjut Usia yang memberikan Pelayanan Kesejahteraan Sosial bagi para lanjut usia, berupa pemberian pelayanan dan pembinaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam hal ini para lanjut usia dapat menikmati masa tuanya dengan penuh rasa tenang lahir dan batin. Idealnya lanjut usia berada dalam perawatan dan perlindungan keluarga, namun pada kenyataannya banyak lanjut usia yang tidak memperoleh perawatan dan perlindungan sebagaimana mestinya. Keadaan tersebut antara lain dikarenakan lanjut usia tidak memiliki sanak keluarga sehingga menyebabkan lanjut usia terlantar.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan di UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare selama masa pandemi Covid-19 mengenai masalah kepemimpinan masih jauh dari yang diharapkan. Hal ini terlihat dari betapa kurangnya kehadiran pemimpin di kantor karena lebih sering berada di Makassar ketimbang di Parepare. Dengan intensitas kehadiran yang kurang membuat kontrol dan pengawasan pemimpin terhadap para bawahannya menjadi kurang. Hal ini menyebabkan para pegawai pun menjadi malas untuk datang ke kantor dan hanya datang untuk melakukan absen. Padahal seharusnya para pegawai harus lebih sering berada di kantor terutama di wisma tempat para lansia untuk memberikan pelayanan.

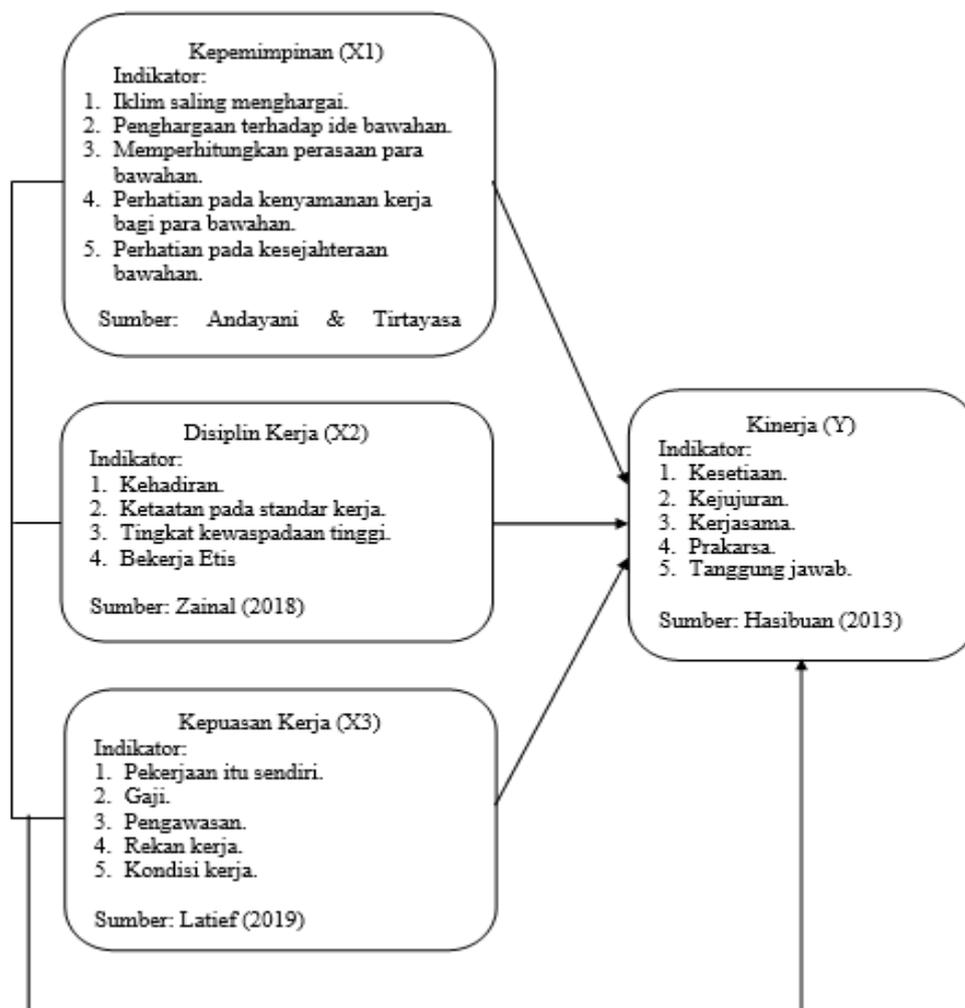
Dalam hal disiplin kerja juga termasuk hal yang sangat kurang di UPTD PPSLU Mappakasunggu. Hal ini karena kurangnya kontrol dan pengawasan dari atasan menyebabkan perilaku pegawai juga menjadi kurang disiplin. Idealnya seorang pegawai masuk kerja pada jam 8 pagi dan pulang jam 4 sore. Namun dikarenakan kurangnya pengawasan menyebabkan pegawai hanya datang di pagi hari untuk absen dan mengecek lanjut usia (lansia) kemudian pulang. Bahkan ada beberapa pegawai yang hanya datang untuk absen kemudian langsung pulang kerumah tanpa mengecek lansia yang berada di wisma masing-masing.

Terakhir dalam hal kepuasan kerja, pembagian tugas yang tidak merata di antara

sesama pegawai menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai yang mendapat banyak pekerjaan bahkan hingga pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas orang lain juga dilimpahkan kepadanya. Sedangkan orang yang seharusnya bertugas pada pekerjaan tersebut malah tidak mengerjakan apa-apa bahkan hanya datang untuk absen kehadiran saja. Hal ini menyebabkan rasa iri hati pada beberapa pegawai karena perbedaan pembagian pekerjaan.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep pada gambar 1 sebelumnya, maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare.
2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare.
3. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare.

4. Diduga bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di UPTD Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare.
5. Diduga bahwa kepuasan kerja adalah variabel yang berpengaruh positif dan signifikan secara dominan terhadap kinerja pegawai di UPTD Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut Prasetyo & Jannah (2011) pendekatan survei merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare yang merupakan perpanjangan tangan dari Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Maret 2022 hingga bulan April 2022.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare yang berjumlah 41 orang pegawai. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 41 orang pegawai. Teknik ini digunakan karena mempertimbangkan jumlah populasi yang relatif kecil sehingga untuk ketepatan pengukuran (analisis) maka semua elemen populasi akan dijadikan sampel penelitian. Jenis data yang akan digunakan untuk kepentingan pengolahan data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode angket yang biasa disebut juga dengan metode kuesioner. Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau peneliti.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.191	8.046		-.769	.447
	X1 (Kepemimpinan)	.490	.175	.364	2.802	.008
	X2 (Disiplin Kerja)	.348	.161	.299	2.164	.037
	X3 (Kepuasan Kerja)	.476	.157	.370	3.041	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = -6.191 + 0,490 X_1 + 0,348 X_2 + 0,476 X_3$$

Dari persamaan model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -6.191 (Negatif) artinya, jika variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) nilainya tetap atau konstan, maka variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y) akan turun sebesar 6.191 satuan.
2. Nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,490 artinya jika variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,490 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien variabel Disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0, 348 artinya jika variabel Disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0, 348 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Disiplin kerja dengan Kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien variabel Kepuasan kerja (X3) adalah sebesar 0, 476 artinya jika variabel Kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai juga akan ikut meningkat sebesar 0, 476 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kepuasan kerja dengan Kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, maka hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel Kepemimpinan (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,802 Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,802 > 2,024), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
2. Pada variabel Disiplin kerja (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,164. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,164 > 2,024), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
3. Pada variabel Kepuasan kerja (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,041 Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,041 > 2,024), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kepuasan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 2 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.003	3	88.334	14.269	.000 ^b
	Residual	229.046	37	6.190		
	Total	494.049	40			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

b. Predictors: (Constant), X3 (Kepuasan Kerja), X1 (Kepemimpinan), X2 (Disiplin Kerja)

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, tabel diatas menunjukkan nilai $df_1 = 3$ dan $df_2 = 37$ sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,860. Diketahui nilai F-hitung sebesar 14.269 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($14.269 > 2,860$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.499	2.48806	2.431

a. Predictors: (Constant), X3 (Kepuasan Kerja), X1 (Kepemimpinan), X2 (Disiplin Kerja)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien determinasi R^2 atau R Square adalah sebesar 0,732. Hasil ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) memiliki hubungan dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 73,2%, dan sisanya 27,8% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Koefisien Beta

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Beta
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-6.191	8.046	
	X1 (Kepemimpinan)	.490	.175	.364
	X2 (Disiplin Kerja)	.348	.161	.299
	X3 (Kepuasan Kerja)	.476	.157	.370

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai beta sebesar 0,364 > Disiplin kerja (X2) dengan nilai beta sebesar 0,299 < kepuasan kerja (X3) dengan nilai beta sebesar 0,370. Hal tersebut berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kepemimpinan

mengalami peningkatan maka Kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai pada PPSLU “Mappakasunggu” Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kepemimpinan, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di PPSLU “Mappakasunggu” Parepare.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PPSLU “Mappakasunggu” Parepare Hal ini dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada UPTD PPSLU “Mappakasunggu” Parepare bahwa kepemimpinan adalah suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku seorang pemimpin di setiap aktivitas pada perusahaan untuk dapat memberikan motivasi, informasi dan pengambilan keputusan terhadap para karyawannya supaya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, A (2020) dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr.GL. Tobing Kab. Deli Serdang Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr.GL. Tobing Kab. Deli Serdang Sumatera Utara. Hasil ini juga diperkuat dengan sejalannya hasil penelitian dari Mubyl & Dwinanda (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti adanya peningkatan pada kepemimpinan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Disiplin kerja mengalami peningkatan maka Kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Disiplin kerja dengan Kinerja pegawai pada PPSLU “Mappakasunggu” di Parepare Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Disiplin kerja, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PPSLU “Mappakasunggu” Parepare.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PPSLU “Mappakasunggu” Parepare. Hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada UPTD PPSLU “Mappakasunggu” Parepare adalah karena dalam pengertiannya sendiri bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati dan menghargai serta mematuhi aturan-aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Penelitian Vinando, R (2021) dengan judul penelitian: Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai R^2 . Berdasarkan data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lapping .M.dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kepuasan kerja mengalami peningkatan maka Kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kepuasan kerja dengan Kinerja pegawai pada PPSLU “Mappakasunggu” Parepare. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kepuasan kerja, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PPSLU “Mappakasunggu” Parepare.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PPSLU “Mappakasunggu”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pula faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi Kinerja pegawai dalam wilayah kerja UPTD PPSLU “Mappakasunggu” Parepare. Kepuasan kerja adalah karakteristik pribadi pegawai yang mengukur hasil atau timbal balik dari tugas yang diselesaikan. Ketika hasil pekerjaannya mendapatkan nilai evaluasi yang lebih tinggi dari yang diharapkannya, kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Pegawai menunjukkan sikap emosional yang positif terhadap hasil kerja yang menarik. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terkait dengan cara pekerja memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja. Pekerjaan tidak hanya melakukan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan aspek lainnya

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Sar, I. R & Syofyan, S (2018) dengan judul penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Furmino Abdi Lestari Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Furmino Abdi Lestari-Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja serta pada PT. Furmino Abdi Lestari Medan.

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji simultan (uji F) yang dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

dalam regresi linier berganda. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dengan signifikan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan dan begitupun sebaliknya jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ dapat dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare. Hal ini dilihat dari hasil nilai $F\text{-hitung}$ sebesar 14.269 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai $F\text{-hitung}$ lebih besar dari $F\text{-tabel}$ ($14.269 > 2,860$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh secara parsial namun juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare.

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji koefisien beta yang dilakukan pada ketiga variabel bebas yakni variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dapat diketahui variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh maka dilakukan perbandingan nilai *Standardized Coefficient Beta* masing-masing variabel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan pada nilai beta dari masing-masing variabel. Variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai beta sebesar 0,364 > disiplin kerja (X2) dengan nilai beta sebesar 0,299 < kepuasan kerja (X3) dengan nilai beta sebesar 0,370. Dalam Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare.

KESIMPULAN

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

1. Variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPTD PPSLU “Mappakasunggu” Parepare. Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare adalah kepemimpinan. Sehingga pemimpin perlu mengkoordinasikan, mengarahkan serta mendorong bawahannya dalam pelaksanaan tugas serta pengambilan keputusan.
2. Variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPTD PPSLU “Mappakasunggu” Parepare. Hal tersebut membuktikan hipotesis kedua dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare adalah disiplin kerja. Sehingga pemimpin perlu memberikan pengawasan yang ketat serta pemberian sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan-aturan yang telah ditentukan. Hal ini diperlukan agar pegawai menjadi sadar akan pelanggaran yang telah dilakukan serta memberikan contoh kepada pegawai lain apabila melakukan pelanggaran serupa.
3. Variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

- pegawai pada PPSLU “Mappakasunggu” Parepare. Hal tersebut membuktikan hipotesis ketiga dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare adalah kepuasan kerja. Sehingga pemimpin perlu menempatkan pegawai sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki serta memberikan reward apabila melakukan pekerjaan dengan baik.
4. Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja secara Simultan terhadap Kinerja pegawai pada UPTD PPSLU “Mappakasunggu”. Hal tersebut membuktikan hipotesis keempat dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima. Untuk mempertahankan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki selama ini dapat berfokus pada aspek kepemimpinan, disiplin kerja serta kepuasan kerja karena berdasarkan penelitian yang dilakukan terbukti bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare
 5. Variabel kepemimpinan kerja adalah variabel yang berpengaruh positif dan signifikan secara dominan terhadap kinerja pegawai di UPTD Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare. Hal ini berdasarkan hasil uji yang dilakukan terhadap ketiga variabel bebas yakni kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dapat diketahui variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta. Prenada Media Group.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, Vol.7, No. 1
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10, No. 4.
- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Kurniawan, Deni. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Temanggung, Jawa Tengah*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Magelang: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah

Magelang.

- Kusumawati, D, A., & Mutmainnah. (2022). Peran Kepuasan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja SDM.JMM UNRAM-Jurnal Magister Manajemen, Vol.11, No.1 Muizu, W. O. Z., Kaltum, U. & Sulle, E. T. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, Vol.2, No.1.
- Lapping, M., Echdar, S., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Disekretariat Dprd Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 130-140.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Partika, P, D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 2.
- Prasetyo, B., & Jannah, M, J. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi. Jakarta. Rajawali Pers.
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473-482.
- Samad, A., Firman, A., & Arfan, H. H. (2022). PENGARUH DIKLAT, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDM KABUPATEN MAJENE. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 1(1), 78-91.
- Sar, I, R., & Syofyan, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Fumindo Abdi Lestari Medan: *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, Vol. 3, No. 1.
- Siagian, S, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L, J., & Sinambela, S. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran & Implikasi Kinerja. Depok. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.

- Sujati, Y, G, G. (2018). *Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-faktor yang Mempengaruhi, dan Implikasinya Bagi Organisasi*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sanata Dharma.
- Sulle, E, T., & Saefullah, K. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Vinando, Ricky. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Batam: Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Humaniora. Universitas Putera Batam.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Andika. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr.GL. Tobing Kab. Deli Serdang Sumatera Utara*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Deli Serdang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Wijaya, M. (2017). *Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Tanaman Medan*. JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen), Vol.3, No.2.