

**PENGARUH KEMAMPUAN,
DISIPLIN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN REJOSO
KABUPATEN NGANJUK**

Dyan Arintowati

Abstract

Complaints and grievances of public services to the public service so that raises people's perceptions of how the performance of the employees of the District in serving the community public services.

This study aims to prove the effect of partial and simultaneous variable abilities, discipline and employee satisfaction to employee performance at the District Office Rejoso Nganjuk. The method used in this sampling is sampling saturated or census, the number of samples is equal to the total population of the census called by employees at the district office Rejoso Nganjuk totaling 44 people. Analysis of multiple linear regression equation used to determine the effect of several independent variables on the dependent variable.

The results of this study suggest that the ability, discipline and employee satisfaction partially affect the performance of employees at the District Office Rejoso Nganjuk. This is evidenced by the acquisition t each variable is greater than t table and the significance

value less than the limit of significance 5%. The ability, discipline and employee satisfaction simultaneously affect the performance of employees at the District Office Rejoso Nganjuk. This is evidenced by the acquisition of F count each variable larger than F table and the significance value less than the limit of significance of 5%. Job satisfaction which has dominant influence on employee performance at the District Office Rejoso Nganjuk when compared with the ability and discipline of employees working at the District Office Rejoso Nganjuk. This is evidenced by the large value of the regression of job satisfaction.

Keywords: ability to work, work discipline, job satisfaction, and employee performance.

PENDAHULUAN

Upaya dalam peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugasnya perlu mendapatkan perhatian yang besar, yakni memberikan pelayanan publik yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pelayanan publik dapat mendudukkan diri bahwa warga negaralah yang membutuhkan pelayanan, membutuhkan bantuan birokrasi. Sehingga pelayanan yang dikembangkan adalah pelayanan yang independen dan menciptakan dependensi bagi warga negara dalam

urusannya sebagai warga negara. Warga negara atau masyarakat dianggap sebagai pengikut dalam setiap kebijakan, program atau pelayanan publik. Masyarakat dianggap sebagai makhluk yang selalu menerima setiap aktivitas birokrasi, padahal terkadang pemerintah melakukan aktivitas yang tidak selalu menguntungkan bagi masyarakat.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Keberhasilan seseorang dalam mewujudkan tujuan dan harapannya sangat ditentukan oleh sikap maupun kemampuan yang dimiliki. Pegawai dituntut untuk menggunakan kemampuan dalam berbagai aspek kehidupan khususnya dalam memberikan pelayanan masyarakat, sehingga dengan demikian dapat memberikan dampak yang positif sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan kualitas profesional yang dapat memberikan pelayanan kesehatannya yang efektif dan efisien serta berkualitas. Untuk mengukur kemampuan dalam sebuah organisasi memang sulit, khususnya pada organisasi publik. Beberapa standar

umum yang dapat digunakan antara lain jumlah pegawai, tingkat pendidikan, diklat kepangkatan, dan jabatan struktural.

Disiplin kerja juga mempunyai andil dalam menciptakan kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin pegawai merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pegawai pada suatu aturan dan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja ditentukan agar aktivitas dapat berjalan dengan lancar apabila pegawai mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik maka diharapkan tujuan akan lebih mudah tercapai serta dapat menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori dan Konsep

Kemampuan, Menurut Zain dalam Yusdi (2010:10) mengartikan bahwa Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri.

Sedangkan kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. (Robbins & Judge, 2009: 57). Kemampuan keseluruhan seorang individu pada

dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).
- 2) Kemampuan Fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*Ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang

Disiplin Kerja, Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2011:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Sedangkan Hasibuan (2011:193) menyebutkan pengertian Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Handoko (2011:208) bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dalam kaitannya dengan pekerjaan pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam kantor tersebut. Perlu adanya pemberian sanksi bagi karyawan yang indiscipliner yakni menerapkan sanksi. Pemberian sanksi yang efektif terpusat pada sikap atau perilaku seseorang dalam unit kelompok kerja yang melakukan kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja.

Kepuasan, Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

Menurut Wexley dan Yuki dalam buku Suwanto dan Doni (2011:263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *Job Satisfaction is the way employed feels about his or her job. It is generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person attitude toward his job reflect pleasant and unpleasant experiencies in the job and his expectations about future experiences.* Artinya kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan

harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Menurut Keits Devis dalam buku Mangkunegara (2011:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work.* Artinya adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan tujuan penelitian adalah asosiatif, yaitu penelitian yang menguji hubungan atau hubungan antara variabel, dua variabel atau lebih. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2012:21) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain.

Pengujian Hipotesis

Analisis persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Dimana :

Y	=	kinerja pegawai
a	=	konstanta
β	=	koefisien regresi
x_1	=	kemampuan kerja pegawai
x_2	=	disiplin kerja pegawai
x_3	=	kepuasan kerja pegawai
ε	=	standar error

a. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol. Uji signifikansi merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kesalahan hipotesis nol dan hasil sampel.

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel bebas yang

lain konstan. Hipotesis nol yang digunakan:

$H_0 : \beta_i = 0$ variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_i \neq 0$ variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Parameter Simultan F (Uji F)

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) Uji statistik F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Artinya semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang

signifikan terhadap variable dependen.

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ semua parameter secara simultan sama dengan nol. Artinya semua variable independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol. Artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistik F.

Bila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan derajat kepercayaan $\leq 0,05$ (5%) maka variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Bila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel dengan derajat kepercayaan $> 0,05$ (5%) maka variabel independen secara simultan dan signifikan tidak mempengaruhi variabel depen

PEMBAHASAN

Dalam pengujian secara parsial (Uji t), diperoleh hasil bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawaidi

Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk, hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (4,000) $>$ t_{tabel} (1,682) dan nilai signifikansinya yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 artinya, jika ditingkatkan variabel kemampuan kerja sebesar satu satuan (unit), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,422 satuan (unit). Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawaidi Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk, hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (1,997) $>$ t_{tabel} (1,682) dan nilai signifikansinya yaitu 0,029 yang lebih kecil dari 0,05 artinya, jika ditingkatkan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan (unit), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,103 (unit). Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawaidi Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk, hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (4,830) $>$ t_{tabel} (1,682) dan nilai signifikansinya yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 artinya, jika ditingkatkan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan (unit), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,583 (unit). Dari hasil yang diperoleh ini, sesuaiilah dengan hipotesis yang pertama (H_1) yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawaidi Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk.

Dalam pengujian *Anova* (*Uji F*), diperoleh hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 42,774 $>$ 2,84 dan tingkat signifikansinya 0,000 $<$ 0,05. Dimana angka tersebut menunjukkan bahwa

adanya pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan adalah signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk. Dari hasil yang diperoleh ini, sesuai dengan hipotesis yang kedua (H_2) yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk.

Berdasarkan hasil koefisien regresi pada persamaan analisis regresi linier yaitu

$$y = -1,224 + 0,422X_1 + 0,103X_2 + 0,538X_3 + e$$

dapat diketahui bahwa diantara ketiga variabel bebas yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mempunyai nilai regresi paling besar adalah pada variabel kepuasan kerja (x_3) yaitu sebesar 0,538 yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian terhadap pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk, maka hasil yang diperoleh ialah :

1. Kemampuan, disiplin dan kepuasan kerja pegawai secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk. Hal ini dibuktikan dengan perolehan t hitung masing-masing variabel yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari batas signifikansi 5%
2. Kemampuan, disiplin dan kepuasan kerja pegawai secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk. Hal ini dibuktikan dengan perolehan F hitung masing-masing variabel yang lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi kurang dari batas signifikansi 5%.
3. Kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk jika dibandingkan dengan Kemampuan dan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk. Hal ini dibuktikan dengan nilai regresi yang paling besar dari kepuasan kerja.

SARAN

Beberapa saran yang diajukan peneliti dalam penelitian ini untuk dapat dipergunakan oleh peneliti selanjutnya dengan melihat hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, yaitu :

1. Adanya pengaruh yang nyata dari kemampuan kerja berpengaruh secara parsial

- terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk hendaknya meningkatkan kemampuan untuk bekerja secara profesional dengan tetap menjaga hubungan pribadi yang baik dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur.
2. Adanya pengaruh yang nyata dari disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk hendaknya memperhatikan ketepatan waktu dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.
 3. Adanya pengaruh yang nyata dari kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk hendaknya memberikan dukungan kepada pegawai berupa penghargaan atas kemajuan yang dicapai pegawai Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk.
 4. Mengingat hasil penelitian bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk hendaknya dapat meningkatkan komitmen dan tanggungjawab dalam bekerja dengan memberikan jadwal sebelum dilaksanakannya seluruh pekerjaan pegawai, dan selalu menaati aturan yang ada dalam kantor sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai, serta mempunyai keyakinan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat menarik dan dapat memberikan kenyamanan.
 5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain, melakukan penyempurnaan kuesioner, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner. Hal ini dikarenakan sebagian besar kuesioner dalam penelitian ini tidak kembali dikarenakan para calon responden tidak punya cukup waktu dan dapat memperluas populasi, sehingga populasi penelitian tidak hanya diambil dari Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk saja.
 6. Untuk pimpinan Kantor Kecamatan Rejoso Kabupaten Nganjuk hendaknya meningkatkan kemampuan kerja dengan cara melakukan pelatihan secara rutin mengenai tugas dan wewenang masing-masing bagian. Dalam upaya peningkatan disiplin kerja, hendaknya memberikan sanksi kepada semua pegawai. Sedangkan untuk meningkatkan kepuasan pegawai hendaknya memberikan penghargaan yang sesuai atas apa yang mereka lakukan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2011. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara.A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung : Rosda.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2009. Perilaku Organisasi (Organisasional Behavior). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono.2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD. Bandung: Alfabeta
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media. Group
- Suwatno dan Priansa, Doni Juni.2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Yusdi, Milman, 2011, *Pengertian Kemampuan*, [online] <http://milmanyusdi.blogspot.com/2011/07/pengertian-kemampuan.html>.