

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Andi Eldi Indra Malka ¹ Abdul Rahman Mus ² Muchtar Lamo ³

Email

andi.eldiindra21@gmail.com ¹, abdul.rahmanmus@umi.ac.id ², muchtar.lamo@umi.ac.id ³

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keyword : *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengolaan sumber daya bagi suatu organisasi. Disiplin kerja pegawai adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang diganti menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Peraturan disiplin pegawai Negeri telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangannya tidak boleh dilanggar, Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja Pegawai secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepeninanan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan diberikan imbalan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada hakikatnya disiplin adalah kepatuan pada aturan atau

perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah pada kinerja kepada para pegawai. Bila dipermasalahkan kinerja tidak diatasi maka dapat mengganggu tujuan organisasi atau instansi.

Hal ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintahan. Ini disebabkan bahwa penilaian pegawai negeri sipil menggunakan Tunjangan Penghasilan Tambahan (TPP) yang di dalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu Kejujuran, Kesetiaan, Ketaatan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Kerjasama, Kepemimpinan dan Prakarsa. Analisis kebutuhan pegawai yang selanjutnya diikuti dengan proses penerimaan pegawai negeri sipil harus direncanakan dan dilaksanakan secara konsisten berdasarkan undang-undang kepegawaian yang berlaku. Konsistensi dalam proses penerimaan pegawai diarahkan untuk memperoleh pegawai yang memiliki kompetensi dan motivasi kerja yang seimbang dengan volume kerja dan kualitas pelayanan yang berorientasi pada upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Sesuai dengan tujuan yang ingin ditingkatkan oleh instansi harus ada sinergi antara pihak kecamatan dan kelurahan untuk mencapai target/sasaran yang ingin dicapai yang berawal dari pelayanan administrasi publik terhadap masyarakat di tingkat kecamatan. Pelayanan publik selalu dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok orang atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pelayanan publik ini menjadi sangat penting karena senantiasa berhubungan dengan masyarakat yang memiliki keanekaragaman kepentingan dan tujuan.

Selain itu rendahnya faktor pekerjaan menyangkut semua hal yang berkaitan dengan desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melakukan pekerjaan itu. Sekalipun tidak sangat konklusif pada lembaga publik, namun dapat menunjukkan bahwa pekerjaan aparatur belum menimbulkan motivasi secara intrinsik yang timbul dari perasaan diri pegawai bahwa mereka: (1) melakukan pekerjaan penting; (2) merasa bertanggungjawab atas hasil kerjanya; dan (3) mengetahui hasil nyata dari pekerjaannya. Uraian di atas, tersurat (konteks) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Selain motivasi kerja, faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dimana dan instansi apapun adalah adanya budaya kerja yang dimiliki pegawainya. Dimana budaya kerja merupakan cerminan dari nilai-nilai organisasi dan norma-normanya yang dipahami oleh pegawai secara bersama-sama yang bermuara terwujudnya budaya organisasi sebagai panutan organisasi.

Hal ini cukup beralasan sebab budaya kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dengan uraian tupoksi yang dimiliki oleh Camat beserta jajarannya yang secara kumulatif mempengaruhi pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat di Kelurahan Macini Sombala yang merupakan penyebab dari hubungan atau korelatif antara atasan dan bawahan, bawahan dan bawahan serta bawahan dan atasan yang dapat mempengaruhi secara signifikan.

Sherly shelviana (2015) mengemukakan bahwa Bagi suatu kecamatan yang mengedepankan pelayanan yang maksimal untuk masyarakat sebagai aset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh kinerja pegawai dan kemampuannya. Suatu kecamatan memiliki pegawai negeri sipil yang dalam bekerja terkesan lamban, tidak kreatif, produktivitasnya rendah, kualitas pelayanannya rendah, hal tersebut

merupakan sebagian dari indikasi kinerja pegawai negeri sipil yang rendah. Fakta ini juga terjadi dalam Pemerintah ditingkat Kelurahan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilaksanakan di Kelurahan Maccini Sombala, diketahui bahwa terdapat beberapa gejala yang menyebabkan kecenderungan menurunnya kinerja pegawai, seperti waktu atau jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya, karena sebagian pegawai terlihat keluar kantor pada jam kerja berlangsung dan disaat keluar kantor hal itu tidak berhubungan dengan tugas kantor. Ketentuan jam kerja masih kurang ditepati, artinya masuk kerja dan pulang kerja tidak tepat waktu yang telah ditentukan di kantor. Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan berlaku untuk seluruh pegawai dalam kantor Kelurahan Maccini Sombala masih kurang ditepati, seperti ada saja yang merorok di ruang kerja dan memakai seragam kerja yang kurang ditepati sesuai peraturan kantor. Dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, pegawai masih kurang tanggung jawab dalam hal penyelesaian serta tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas dan masih terdapat beberapa pegawai yang belum mampu menggunakan komputer dan pengetahuan IT

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Pemberian kompensasi akan mendorong pegawai bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas-tugas yang dilaksanakannya yang berarti bahwa pegawai negeri sipil itu sudah berdisiplin baik. Pegawai negeri sipil yang memiliki disiplin baik akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Permasalah menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi mudah untuk ditebak apalagi organisasi seperti Kantor Kelurahan, hal ini karena lingkungan dan para pegawainya juga belum memiliki kemampuan dan kemampuan yang merata, sehingga motivasi pegawai menjadi menurun dan secara otomatis berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi timbul diakibatkan oleh dua (2) faktor yaitu faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang sedang faktor eksternal adalah faktor di luar diri seseorang. Wahyosumidjo (2001) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor diluar diri seseorang yang disebut ekstrinsik. Organisasi apapun namanya, dan jenisnya harus memiliki pegawai yang berkemampuan kerja dan bermotivasi yang baik, karena dengan kemampuan kerja yang baik maka pekerjaan-pekerjaan yang ada di Kantor akan terselesaikan dengan baik dan target organisasi akan tercapai. Dalam fungsi operasional manajemen, kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat perlu diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi lain yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis.

Robbins & Judge (2008), menjelaskan kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Kreitner & Kinicki (2003), menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai

karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Organisasi Pemerintah atau Instansi Pemerintah sudah mempunyai aturan yang baku dalam penilaian kinerja pegawai dengan nama Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang dilakukan setiap akhir tahun. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) sebagai alat penilaian kinerja pegawai yang diukur dari segi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan dimana disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independent dan motivasi kerja sebagai variabel dependent termasuk didalam penilaian secara keseluruhan dalam DP 3 tersebut.

Dari keseluruhan aspek penilaian tersebut diibaratkan bahwa semua pegawai memiliki tingkat kemampuan dan latar belakang yang sesuai dengan tuntutan kerja sebagaimana diatur dalam Tupoksi (Tugas pokok dan fungsi) dari instansi yang bersangkutan. Berkaitan dengan hal ini, Terry G W (2010) mengemukakan bahwa untuk memperoleh kinerja yang baik diperlukan disiplin kerja yang harus dijalankan oleh masing-masing individu pegawai. Disiplin dalam kehidupan sehari-hari, biasanya menunjuk pada ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap suatu aturan. Hal ini didukung oleh penelitian Yuliarti (2016) Pengaruh Etos kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan penataan ruang daerah kabupaten morowali. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang mendukung adalah Ansar (2017) Judul penelitian Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan daerah Kota Makassar. Hasil penelitian menemukan bahwa Kemampuan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi kerja sebagaimana hasil penelitian dari Arifin (2011) Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Bogor. Program alih sarjana IPB Bogor.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi. Sedangkan secara parsial, faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan di Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi adalah karakteristik individu. Artinya minat, sikap dan kebutuhan karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi sudah terpenuhi, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dan mempengaruhi peningkatan kinerja dari para karyawan.

Hasil penelitian Nugroho et al., (2008) menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai hasil yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor, dengan menggunakan koefisien jalur, menunjukkan kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor (tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening).

Hasil penelitian Sugeng Sutrisno (2013) menemukan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.

Hipotesis

- 1) Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalete Kota Makassar.
- 2) Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalete Kota Makassar.
- 3) Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalete Kota Makassar.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena menurut asumsi dasar aksiologi, pendekatan kuantitatif berusaha mencari penjelasan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berpijak pada pendekatan kuantitatif di atas maka metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendiskripsikan lebih jauh pola hubungan korelasi, keterkaitan antara dua atau lebih variabel yang diteliti.

Penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (eksplanatory research), yang menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Penelitian dilakukan di Kantor Lurah Macini Sombala. Metode yang digunakan adalah survei dengan kuesioner terstruktur atas sampel pegawai yang mewakili populasi. Responden yang diambil sampel adalah staf administrasi Kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik yaitu Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan secara tertulis yang demikian kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Staf administrasi/pegawai, yang berjumlah 32 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus, sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi berganda yaitu metode yang digunakan untuk menjawab hubungan antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Model yang digunakan seperti dikemukakan oleh Sugiono (2003; 251) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Pegawai
X ₁	=	Disiplin Kerja
X ₂	=	Motivasi Kerja
X ₃	=	Kemampuan Kerja
e	=	Faktor kesalahan
b ₀	=	Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien regresi untuk variabel bebas

Selanjutnya setelah koefisien regresi diperoleh dilakukan pengujian untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan menggunakan uji Fisher, uji t dan koefisien determinasi secara simultan (R^2) dan secara parsial (r^2). Semua proses perhitungan akan menggunakan program SPSS. Uji tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikansi $p \geq 0,05$ berarti secara parsial variabel X tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Y dan jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka secara parsial variabel X berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Y.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Menurut Nunnally (1960) sebuah variabel dikatakan valid apabila nilai Cronbach's Alpha $> 60\%$ (Ghozali, 2006). Sedangkan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. (Ghozali, 2006). Nilai korelasi yang diperoleh untuk item-item dengan skor totalnya dibandingkan dengan nilai r tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 32, maka diperoleh r tabel sebesar 0,349, hasil analisis validitas pada variabel independen dan dependen semua total item di atas lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan valid.

Uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah dalam distribusi variabel, baik variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal. Berdasarkan analisis, diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Varian Inflation Factor (VIF) dari 3 variabel yaitu X_1 , X_2 , X_3 , lebih kecil dari 5 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 1. maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari problem multikolinearitas.

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka disebut problem autokorelasi. Nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1.344. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data n (32), serta k = 3 k (adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1.244 dan dU sebesar 1.650. Karena nilai DW (1.485) berada pada daerah dL dan dU, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (berada di daerah tidak ada autokorelasi).

Dari hasil pengujian yang telah dihasilkan SPSS di atas, terlihat pada kolom Durbin-Watson (D-W) bahwa nilainya adalah sebesar 1,485 ($-2 < D-W < +2$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Nilai konstan yaitu $\beta_0 = 0.384$, variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,313, variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.271, variabel Kemampuan Kerja (X_3) sebesar ,0.379, adapun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.384 + 0,313 X_1 + 0,271X_2 + 0,379 X_3$$

Nilai konstan yaitu $\beta_0 = 0,384$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Motivasi kerja (X_2), dan variabel Kemampuan Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan, maka kinerja Pegawai sebesar 0.384

Koefisien variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,313, hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai, dimana setiap peningkatan Disiplin Kerja akan

meningkatkan kinerja Pegawai, dengan asumsi X2 dan X3 memiliki nilai konstan. Koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,271, hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai, dimana setiap peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai, dengan asumsi X1 dan X3 nilai konstan. Koefisien variabel Kemampuan Kerja (X3) sebesar 0,379, hal ini berarti bahwa Kemampuan Kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai, dimana setiap peningkatan Kemampuan Kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai, dengan asumsi X1 dan X2 bernilai konstan.

F-hitung = 17.771 > Ftabel = 2.947, serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan dapat meningkatkan kinerja Pegawai atau variabel Disiplin Kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalate.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen Disiplin Kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalate akan dijelaskan sebagai berikut:

Hasil penelitian yang menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja didapat nilai t hitung = 2.237 > t tabel = 1.697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Macini Sombala kecamatan Tamalate terbukti (H1 terima)

Hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja didapat i nilai t hitung = 2.134 > t- tabel = 1.697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,042, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Macini Sombala kecamatan Tamalate terbukti (H2 terima)

Hasil penelitian yang menguji kemampuan kerja terhadap kinerja didapat nilai t hitung = 2.519 > t tabel = 1.690, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Macini Sombala kecamatan Tamalate terbukti (Ha terima).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalate. Berdasarkan analisis deskriptif juga ditemukan bahwa Disiplin Pegawai di Kelurahan Macini Sombala termasuk dalam kategori sangat baik namun perlu ditingkatkan sebab, terdapat adanya kecenderungan inkonsisten dari fenomena yang terjadi pada kantor Kelurahan Macini Sombala. Berdasarkan jawaban responden, ditemukan bahwa nilai kriteria termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada organisasi pemerintah khususnya pada tingkat

kelurahan termasuk dalam kategori baik, karena cakupan organisasi dan ruang lingkup organisasi yang mudah dikontrol, sehingga permasalahan disiplin masih secara sederhana diasumsikan sebagai rutinitas keseharian bagi para pegawai negeri sipil.

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja merupakan media komunikasi manajer dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan menaati peraturan yang ditetapkan oleh Organisasi. Sedangkan Menurut Hadiwiryo (2003) penerapan disiplin kerja kepada pegawai, Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi. Disamping itu juga Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan berdasar pada konsepsi teoritis diatas, maka konsep disiplin kerja tidak terfokus pada masalah kehadiran semata, akan tetapi seluruh kebijakan operasional organisasi dapat dilaksanakan oleh para pegawai. Hal ini konsisten dengan penelitian Ansar (2017), yang menemukan bahwa Disiplin kerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan daerah Kota Makassar. Penelitian lain sejalan dengan penelitian ini adalah Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2017) yang meneliti Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di biro Pelayanan Sosial dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sejalan dengan dengan penelitian ini adalah Sugeng Sutrisno (2013), Jeli nata liyas reza primadi (2017); yang menemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Jika dihubungkan dengan budaya organisasi, maka unsur-unsur budaya organisasi ada dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai. Hal ini karena Budaya Organisasi mengandung nilai-nilai dan standar organisasi yang mengatur bagaimana organisasi dijalankan untuk mencapai kinerja maksimal. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Suyitno (2017) yang berjudul *Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penegakan disiplin yang tertib di Kanwil DJKN Sulseltrabar dengan berdasar pada aturan organisasi menjadikan organisasi ini semakin berkomitmen untuk mewujudkan kinerja pegawai yang tinggi, dan kinerja organisasi yang sesuai dengan ekspektasi organisasi.

Hasil penelitian ini juga menjustifikasi peranan strategis disiplin kerja pegawai negeri yang mutlak harus dijalankan dan ditegakan demi tumbuh kembangnya suatu aparatur pemerintahan dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakan disiplin. Adapun Menurut Sedarmayanti (2014:381), disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi, hal

ini harus dilakukan agar dapat menjamin terlaksananya kinerja pegawai dan organisasi yang maksimal.

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Pemerintah yakin perbaikan kinerja pemerintah dapat terlaksana bila setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin PNS. Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara. Penerapan peraturan disiplin PNS harus tegas dan konsisten. Selain itu diharapkan PNS wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya. PP Nomor 53 tahun 2010 belum dapat merubah kelakuan buruk para PNS, yang ada mereka malah acuh dengan PP tersebut. Hal itu karena tidak adanya tindakan hukum yang tegas yang dilakukan oleh para pejabat yang seharusnya memberikan hukuman. Padahal pada PP No 53 Tahun 2010 ini juga dicantumkan hukuman juga bisa dikenakan terhadap pejabat yang seharusnya memberikan hukuman, tetapi tidak menjatuhkan hukuman terhadap anak buahnya yang telah melakukan pelanggaran. Rekomendasi pejabat hendaknya memantau bawahan yang menjadi tanggungjawabnya agar melaksanakan PP No. 53 Tahun 2010 dengan disiplin agar tidak dikenai sanksi akibat melanggarnya. Jika disiplin telah menjadi nafas para PNS tentunya kinerja pemerintah akan jauh lebih baik, Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara. Penerapan peraturan disiplin PNS harus tegas dan konsisten. Selain itu diharapkan PNS wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur negara, abdi Negara dan abdi masyarakat, mempunyai posisi sangat strategis dan peranan menentukan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Sebagai aparatur negara, PNS berkewajiban menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah. Untuk itu, PNS sebagai pelaksana perundang-undangan wajib berusaha untuk taat pada setiap peraturan perundang-undangan di dalam melaksanakan tugas kedinasan. Pemberian tugas kedinasan kepada PNS pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang, dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karenanya, setiap PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalate. Berdasarkan analisis deskriptif juga ditemukan bahwa motivasi kerja Pegawai di Kelurahan Macini Sombala termasuk dalam kategori baik. Variabel motivasi kerja terdiri dari tiga indikator yaitu tanggungjawab melaksanakan tugas, motivasi berprestasi, dan terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis. Indikator pertama yaitu masalah tanggungjawab. Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah dilaksanakan dengan sangat baik. Hal ini berarti bahwa pegawai di kelurahan Maccini Sombala, memiliki tanggungjawab, masing-masing dan dilaksanakan dengan sangat baik, karena pegawai tahu apa yang harus mereka lakukan, sehingga dengan tanggungjawab tersebut akan berkorelasi secara langsung dengan kinerja individu pegawai, dan kinerja organisasi.

Dengan hasil ini maka hal ini sejalan dengan pandangan McShane dan Von Glinow (2010) bahwa motivasi merupakan kekuatan individu yang mempengaruhi arah, intensitas, dan persistensi perilaku secara sukarela. Sedangkan menurut Darmawan (dalam Lusri & Siagian, 2017) motivasi sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Motivasi karyawan dapat meningkatkan performa kerja dan daya saing kerja. Selain itu, penelitian menyebutkan adanya hubungan antara motivasi dan performa kerja. Hal ini berarti semakin tinggi atau semakin termotivasinya seorang karyawan maka performa kerjanya pun akan meningkat (Putra & Wikansari, 2017). Melihat hal tersebut, pengetahuan akan motivasi dan pemberian motivasi pada karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Hal ini karena motivasi dapat meningkatkan performa kerja dan performa organisasi itu sendiri. Pimpinan harus memahami sumber motivasi terbesar PNS dan bagaimana cara untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi tersebut. Atau dengan kata lain juga dapat dikatakan bahwa dengan tanggungjawab mereka selain karena tuntutan pekerjaan, juga karena adanya harapan dari tanggungjawab tersebut.

Hal ini sejalan dengan pandangan McShane dan Von Glinow (2010) disebutkan bahwa motivasi muncul karena adanya kebutuhan. Kebutuhan manusia menurut Maslow (dalam McShane & Von Glinow, 2010) terdiri dari empat hal, yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan terhadap love and belongingness, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Sedangkan menurut McClelland (dalam McShane & Von Glinow, 2010), setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Terdapat tiga tipe individu berdasarkan kebutuhannya. Pertama, individu dengan kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan. Kedua, individu dengan kebutuhan untuk mendapatkan penerimaan dari orang lain. Ketiga, individu dengan kebutuhan untuk mendapatkan kekuasaan.

Pada tahun 2017, Badan Kepegawaian Negara (BKN) melakukan penilaian dan kompetensi pada sekitar 3.000 PNS di Indonesia. Berdasarkan hasil penilaian dan kompetensi tersebut didapatkan hasil bahwa kualitas PNS Indonesia terbilang rendah sehingga performa kerjanya tidak maksimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah minimnya motivasi (Angga, 2017). Bertitik tolak pada pengertian motivasi tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan atau ketegangan. Dengan demikian, tidak akan ada motivasi jika tidak membawa dampak pada pemenuhan kebutuhan dan rasa kepuasan serta hilangnya ketidakseimbangan atau ketegangan didalam diri seseorang pegawai.

Dengan temuan ini, maka penelitian yang sejalan adalah Ansar (2017) Judul penelitian Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan daerah Kota Makassar. Hasil penelitian menemukan bahwa Kemampuan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi kerja sebagaimana hasil penelitian dari M. zainal arifin (2011) Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Bogor. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Diah Ayu Kristian (2013) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian Sugeng sutrisno (2013).

Sementara itu pada indikator motivasi berprestasi, ditemukan jawaban responden dengan nilai rata-rata sangat baik. Hal ini berarti bahwa Seseorang yang sangat termotivasi, adalah orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja, sedangkan seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja (Winardi, 2001). Glickman (dalam Bafadal, 2003) menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional bilamana seseorang memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan motivasi untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu persyaratan di atas. Jadi betapa pun tingginya kemampuan seseorang ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Dengan kata lain, aspek motivasi merupakan komponen paling penting dan berpengaruh dalam kinerja seseorang. Teori motivasi berprestasi muncul dari David C. McClelland (dalam Usman, 2006) yang mengungkapkan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan pokok, yaitu: a). kebutuhan akan prestasi (achievement); b) kebutuhan akan kekuasaan (power); dan 3) kebutuhan akan persahabatan (affiliation). Motivasi berprestasi menurut Usman (2006) adalah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Kusuma (2004), menjelaskan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan seseorang untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan, yang digambarkan melalui dua indikator yaitu internal dan eksternal.

Modal utama dalam organisasi modern yang paling penting adalah modal manusia (human capital). Manusia sebagai modal utama, bukan hanya sebagai objek yang mengikuti program organisasi secara deterministik, tetapi juga sebagai subjek yang diharapkan mampu mengem- bangkan organisasi. Dengan pemahaman ini, pengembangan organisasi harus se-iring dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan manusia yang semakin kompleks, yang salah satunya adalah motivasi kerja pegawai. Tema ini didukung pernyataan Cascio (2003) bahwa kesuksesan karir pegawai tidak semata-mata pada occupa-tional advancement, namun mendapatkan kesuksesan psikologis (psychological suc-cess).

Hal ini didukung oleh teori Motivasi bahwa motivasi sebagai perangkat kekuatan yang mengarahkan orang untuk berperilaku dengan cara tertentu". Inilah sebabnya mengapa komponen penguatan pertama (rangsangan) mencatat bahwa respons individu di lingkungan (organisasi) akan sangat bergantung pada rangsangan yang ia rasakan Nnaeto Japhet Olusadum at.al (2018). Stimulus memimpin dan menentukan jenis perilaku. McGregor, dikutip dalam Ogunna (1999, p. 287) menyoroti bahwa "orang suka bekerja jika kondisi kerja cukup memuaskan bagi mereka dan mereka diakui sebagai manusia, bukan mesin". Motivasi yang paling umum untuk setiap tenaga kerja adalah apa yang dibangun di atas filosofi hubungan manusia manajemen. Herbert Simon membuat pernyataan yang sangat penting bertahun-tahun yang lalu tentang motivasi yang meskipun sudah bertahun-tahun berlalu masih sangat relevan saat ini.

Pernyataan ini sejalan dengan teori Robbin (2002: 55) dalam Ignatius Jeffrey, dan Mahmud Soleman (2017) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan keinginan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Gibson (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan seorang

karyawan yang mengangkat dan mengarahkan perilaku. Daft (2010) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat dan kegigihan mencapai sesuatu yang diinginkan.

Menurut Simon (1970), dalam Nnaeto Japhet Olusadum et al., (2018) motivasi dikatakan ketika organisasi mengamati yang diciptakan untuk "memenuhi kebutuhan anggota individu yang bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi karena itu, efektivitas organisasi hanya mungkin dapat dilakukan." diasumsikan ketika ada kesepakatan antara tujuan organisasi dan kebutuhan individu. "Ini disebut keseimbangan organisasi dan yang paling sesuai dengan organisasi adalah ekonomi kapitalis. Ezeali dan Eziagu (2009, p.153) menyatakan bahwa itu adalah "kekuatan energik yang memaksa atau mendorong pemeliharaan perilaku tertentu". Namun mereka menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya terbatas pada hal-hal fisik dan nyata seperti uang atau promosi tetapi juga tidak berwujud seperti faktor psikologis.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalate. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rinoldy Z (2013), dan Aulia Hani Rahmawati (2013), Diah Ayu Kristian (2013), dan Ansar (2017). Berdasarkan hasil analisis diskriptif, ditemukan bahwa kemampuan pegawai di Kelurahan Maccini Sombala dari sisi kemampuan teknis termasuk dalam kategori sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan tersedianya berbagai fasilitas teknologi seperti perekaman e-ktip, dan layanan kependudukan lainnya dengan menggunakan teknologi computer. Dimana para pegawai di Kelurahan sudah mampu mengoperasikan komputer dengan baik.

Pemanfaatan komputer di kantor Kelurahan akan mendorong pegawai untuk menggunakan komputer dalam pekerjaannya. Pemanfaatan komputer di lingkungan kerja yaitu dikalangan rekan kerja, bawahan, dan atasan akan mendorong seseorang akan menggunakan komputer melalui pengaruhnya terhadap faktor kegunaan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2001), bahwa dengan adanya kemampuan pegawai dalam menggunakan computer dimaksudkan agar dapat meningkatkan efisiensi kerja dalam rangka menunjang kegiatan organisasi, menunjang pengelolaan informasi secara terpadu, dapat menunjang data dan informasi lebih baik, aman, rapih dan dapat menghemat ruangan.

Zulkifli Amsyah (2003), mendukung pendapat tersebut diatas, dimana dengan kemampuan teknis pegawai maka kinerja pegawai akan didukung dengan adanya efisiensi lebih tinggi, pengawasan kegiatan dapat lebih tertib, biaya lebih rendah, kesalahan lebih sedikit. memudahkan perencanaan dan pengorganisasian kegiatan operasional dan mengurangi pemakaian petugas ketatausahaan. Pendapat lain adalah Stephen P. Robbins mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Oleh Robbins, kemampuan dibedakan atas kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kapasitas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kapasitas untuk menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Pegawaipun demikian memiliki kemampuan secara intelektual, dan kemampuan secara fisik. Hal ini terkait dengan tingkat mobilitas layanan kepada masyarakat dalam melaksanakan program pembangunan di kelurahan Maccini Sombala. Sementara itu pada kemampuan konseptual, maka berdasarkan hasil tabulasi

jawaban responden ditemukan bahwa kemampuan konseptual memiliki nilai rata-rata baik. Hal ini berarti bahwa Pegawai di Kelurahan Maccini Sombala sudah memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki terhadap kebijakan organisasi dan memahami secara komprehensif kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kemampuan menjadi faktor penting bagi keberhasilan kinerja pegawai, setiap pegawai harus memaksimalkan kemampuannya agar dapat mencapai kinerja yang memuaskan, karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya pada setiap bagian tempat ia bekerja. Menurut Thoah (2000), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan atau pengalaman. Media untuk menggali kemampuan ini adalah dapat dilakukan melalui pendidikan formal ataupun informal dan dapat juga melalui pengalaman kerja. Nawawi (1994:67) menjelaskan “Bahwa kemampuan dan kemahiran kerja dapat ditempuh dengan jalan menambah pengetahuan dan latihan bagi para aparatur melalui penataran, tugas belajar, latihan kerja dilingkungan sendiri atau dilingkungan lain baik didalam ataupun diluar daerah.

Istilah kemampuan mempunyai banyak makna, Jhonson dalam (Cece Wijaya,1991:3) berpendapat bahwa kemampuan adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai kondisi yang diharapkan. Sementara itu, menurut Kartono (1993:13) bahwa “kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan keterampilan teknik maupun sosial yang dianggap melebihi dari anggota biasa.” Lebih lanjut, Syarif (1991:8) menyebutkan beberapa jenis kemampuan yang antara lain : kecerdasan, menganalisis, bijaksana mengambil keputusan, kepemimpinan /kemasyarakatan dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Mengacu pada pengertian dan jenis kemampuan tersebut di atas, maka dalam suatu organisasi pemerintahan kelurahan senantiasa perlu memiliki suatu daya kesanggupan, keterampilan, pengetahuan terhadap pekerjaan dalam pengimplementasian tugas-tugas dan fungsi masing-masing aparat kelurahan. Kemampuan yang penulis maksudkan adalah kemampuan yang dilihat dari hasil kerjanya atau kemampuan kerjanya.

Pada indikator kemampuan social ditemukan bahwa indikator ini memiliki kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memahami pola pendekatan dan komunikasi sosial dengan pengguna layanan dalam hal ini adalah masyarakat. Pendekatan ini tentunya sangat berguna untuk membangun jalinan kerjasama antar kelompok masyarakat, maupun tokoh masyarakat, agama dan budaya setempat. Hal ini pemerintah kelurahan adalah bagian dari perpanjangan tangan pemerintah Kota. Dimana Pemerintah Kelurahan memiliki peran signifikan dalam pengelolaan proses sosial di dalam masyarakat. Tugas utama yang harus diemban pemerintah adalah bagaimana menciptakan kehidupan demokratis, memberikan pelayanan sosial yang baik sehingga dapat membawa warganya pada kehidupan yang sejahtera, rasa tenteram dan berkeadilan. Guna mewujudkan tugas tersebut, pemerintah dituntut untuk melakukan perubahan, baik dari segi kepemimpinan, kinerja birokrasi yang berorientasi pada pelayanan yang berkualitas dan bermakna, sehingga kinerja pemerintah benar-benar makin mengarah pada praktek good local governance, bukannya bad governance

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyarankan agar pimpinan dan seluruh pegawai mempertahankan disiplin kerja dengan memberikan pengaruh dan contoh kepada pegawai. Disiplin bukan hanya dilihat dari tingkat kehadiran, akan tetapi dilihat juga dari pekerjaan pegawai yang tepat waktu, sasaran, tepat pelayanan dan sesuai dengan program pembangunan dikelurahan. Pemerintah Kelurahan Maccini Sombala, harus mendukung adanya peenyediaan sarana dan prasarana yang dapat mendorong motivasi pegawai. Alat-alat pendukung motivasi seperti pemenuhan kebutuhan, dan ekspektasi pegawai harus mendapat porsi yang sesuai dengan kinerja pegawai. Hal ini sangat urgen, mengingat salah satu faktor yang dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat adalah adanya motivasi pegawai. Dalam upaya meningkatkan kemampuan pegawai di kelurahan Maccini Sombala, maka pimpinan harus memperhatikan kemampuan pegawai dengan memberikan porsi dan kesempatan yang sama kepada pegawai yang belum memiliki kemampuan kerja melalui pelatihan dan bimbingan sehingga pegawai merasa menjadi bagian, atau memiliki engagement terhadap organisasi. Hal ini juga merupakan embrio lahirnya komitmen pegawai.

Referensi

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara. (2014). Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar
- AF, James, Stomer dan R. Edward Freeman. (1994). *Manajemen*, diterjemahkan oleh Wilhelmus W. Bakowatun dan Benyamin Molan, Jakarta : Intermedia.
- Ajayi dan Beach. (2011). *Spirituality and Marital Satisfaction in African American Couples*. *Psychology of Religion and Spirituality American Psychological Association*. 34, 259–268
- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Angga, D. (2017). *Kualitas Pegawai Negeri masih rendah*. Sindo News..
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Arifin Zainal M. (2011) *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Bogor*. Program alih sarjana IPB Bogor.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri: Seri Sumber Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia.
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Bernardi, John. & Joyce, A. Russel. (2013). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. Mc Graw-Hill. International.
- Cascio, W.F. (2003). *Managing human resources; productivity, quality of work life, profit*. Boston: McGraw Hill Irwin.
- Curtis, L., Edwards, C., Fraser, K. L., Gudelsky, S., Holmquist, J., Thornton, K., and Sweetser, K. D. (2010). *Adoption of social media for public relations by nonprofit organizations*. *Public Relations Review*, vol. 36, no. 1, pp. 90–92.
- Davis, Keith dan Newstron, Jhon W. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga

- Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi i Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo.
- Ezeali & Esiagu. (2009). *Public Personnel Management: Human Capital Management strategy in 21st Century*. Onitsha. Chambers Book Ltd.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina. Rupa Aksara. Jakarta.
- Goleman, Daniel. (1995). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2006. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hafsah Siti (2017). *Pengaruh Kompetensi, Kemampuan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan daerah Kota Makassar*.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, (2004). *Manajemen" Edisi Revisi*, Penerbit PT. Bumi Aksara., Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Henry, Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*., Yogyakarta, STIE YPKN.
- Husein Umar. (2003). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ignatius Jeffrey, dan Mahmud Soleman (2017). *The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*. International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM) Web Site: www.ijaiem.org Email: editor@ijaiem.org Volume 6, Issue 8, August 2017 ISSN 2319 – 4847. *Journal of Management and Strategy* Vol. 9, No. 1; 2018
- Kiki Rindy Arini (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan IV)*
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*. Buku ke-1. Salemba Empat. Jakarta.
- Kusuma, I.H. (2004). *Study Korelasional Antara Kecerdasan Adversity dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Kepala Sekolah di Lingkungan Yayasan BPK Penabur Jakarta*. Tersedia di: [http:// www. depdiknas. go. id/ kinerja](http://www.depdiknas.go.id/kinerja). Diakses tanggal 2 Februari 2007.
- Lateiner, A.R. (2009). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Aksara Baru. Jakarta.
- Lusri, L., Siagian, H. (2017). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. *Jurnal Agora*.1(5).
- Malayu, Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.,
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta
- McShane, S.L. & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior*. (5th ed.). New York: McGraw Hill.

- Nnaeto Japhet Olusadum. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education.
- Ogunna, E.C.A. (1999). Public Administration in Nigeria. Theory and practice. Owerri. Great Versatile Publishers.
- Payaman J. Simanjuntak. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- Prijodarminto, Soegeng S.H. 2000. Disiplin Kiat Menuju Sukses. PT Pradnya Paramita, Jakarta
- Putra, M.H. & Wikansari, R. (2017). Pengaruh motivasi terhadap performansi kerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi, dan Bisnis*. 2(1).
- Resky C.Muchtar (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai IPDN Kampus Sulawesi selatan. Tesis Universitas Muslim Indonesia Makassar tidak dipublikasikan.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2005). Performance Appraisal. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori dan Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). Perilaku dan Budaya Organisasi, Penerbit PT. Indeks: Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2009). Organizational Behaviour. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2002). Essentials of Organizational Behavior, 5th Edition, Erlangga, Jakarta, p:55,
- Sedarmayanti, (2001). Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen. Perkantoran, Edisi Revisi, Penerbit: CV, Mandar Maju, Bandung.
- Shelviana Sherly (2015). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, 3 (4), 2015: 1912-192.
- Siagian, Sondang. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara
- Sinambela, Lijan. (2012). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Singodimedjo, Markum, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya : SMMAS.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber. Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Soelaiman (2007). Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua, Jakarta : PT. Intermedia Personalia Utama.
- Stuller, J. (1997). EQ: Edging toward respectability. *Training*, 34(6), 42-45.
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. (2010). Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Usman, H. (2006). Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo. (2001). Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Press.
- Wijaya Amin Tunggal. (1993) Manajemen Suatu Pengantar, Rineka Cipta Jaya
- Wursanto. (2003). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Andi Yogyakarta.
- Zainun, (2007) Manajemen dan Motivasi, (Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Zulkifli Amsyah. (2003). Manajemen Sistem Informasi, Penerit: PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.