

## Pengaruh Kemampuan, Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan

### Author

Fitriani<sup>1</sup>, Mansyur Ramly<sup>2</sup>, Muhsin Wahid<sup>3\*</sup>

### Email

[fitrianipondi89@gmail.com](mailto:fitrianipondi89@gmail.com)

[mansyur.ramly@umi.ac.id](mailto:mansyur.ramly@umi.ac.id)

[muhsin.wahid@umi.ac.id](mailto:muhsin.wahid@umi.ac.id)

### Afiliasi

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia,

<sup>2,3\*</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kemampuan, loyalitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2020. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 259 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian yaitu menggunakan rumus slovin sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 92 pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh antara kemampuan dengan kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, 2) Terdapat pengaruh antara loyalitas dengan kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, 3) Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, 4) dan terdapat pengaruh antara kemampuan, loyalitas, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Besar pengaruh kemampuan, loyalitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 94,1%. Hal ini membuktikan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki pegawai maka pegawai akan memiliki kinerja yang baik. Jika kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan memperlakukan pegawai dengan baik maka pegawai tersebut akan merasa puas bekerja sehingga mereka akan menjadi pegawai yang loyal.

**Kata kunci:** Kemampuan, Loyalitas, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

### **Pendahuluan**

Dalam menghadapi tantangan pada era globalisasi di Indonesia pemerintah berusaha untuk dapat membuka peluang dalam berbagai usaha. Oleh karena itu sebuah organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta dituntut mampu memicu diri untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi harus memiliki tujuan yang hendak dicapai dengan jelas, untuk mencapai tujuan, organisasi harus dapat mendayagunakan berbagi potensi yang ada salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak harus ada pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan ilmu dan teknologi.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang potensial dan strategis perannya di setiap bentuk organisasi. Komponen manusia pada organisasi mempunyai kedudukan yang

strategis, karena manusialah yang mengetahui segala sesuatu yang dapat menjadi masukan atau sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi untuk dikelola dan diproses sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas sebagaimana tujuan organisasi. Pandangan manajemen terhadap pegawai perlu dirubah, karena orang adalah aktiva organisasi yang paling bernilai, dan merupakan keunggulan kompetitif yang paling tinggi. Pandangan manajemen terhadap pegawai akan menentukan keberhasilan pengembangan potensi pegawai (Mulyadi, 2007:276).

Melihat besarnya peran sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan organisasi, maka kehadiran sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan keterampilan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu perlu adanya tindakan pemeliharaan dan pengembangan sumberdaya manusia sebagai aset organisasi, jika sumber daya manusia dianggap sebagai sumberdaya penting untuk sebuah organisasi, maka salah satu implementasinya adalah investasi yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi adalah investasi pada bidang sumber daya manusia. Menurut Sudaryono (2015:120), manajemen adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi yang berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja (employee), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka mewujudkan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut. Kepuasan kerja seorang pegawai juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai didalam kantor.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja organisasi menurut Wijayanto (2012-7) adalah ukuran seberapa efisien dan efektif organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Jadi efektivitas dan efisiensi merupakan kriteria umum kinerja dari organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai ditinjau dari aspek kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Salah satu faktor penentu kinerja pegawai didalam suatu kantor yaitu kemampuan, loyalitas dan kepuasan kerja. Perlunya suatu kantor berfokus pada kesejahteraan pegawai yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan loyalitas kerja sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada kantor.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor yang memicu hal tersebut adalah loyalitas pegawai. Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas menurut Saydam (2009:35) adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan dan ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk kantor memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah salah satu kantor yang ada di Kota Makassar yang mempunyai fungsi yang sangat strategis dan penting bagi masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah terkadang tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara baik dan mencapai tujuan secara maksimal, maka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh pegawai yang merupakan unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Pegawai yang diperbantukan merupakan pegawai negeri sipil (PNS) dan Tenaga Magang.

Adapun tugas dan tanggung jawab oleh pegawai Sekretariat DPRD Prov. Sulsel yaitu: 1) Menyelenggarakan fungsi administrasi, 2) Administrasi keuangan, 3) Mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan, 4) Melaksanakan hal lain yang ditugaskan oleh Pimpinan

DPRD, 5) Membantu memfasilitasi dewan dalam penerimaan aspirasi rakyat dan 6) Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan dewan. Sekretariat DPRD Prov. Sulsel yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretariat Daerah. Pegawai mempunyai peran yang sangat penting dalam membantu dan melaksanakan tugas dan fungsi DPRD Prov. Sulsel.

Menurut pengamatan penulis yang terjadi di lapangan, peran pegawai Sekretariat DPRD Prov. Sulsel belum mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik yang dimana masih terdapat pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum jam kerja usai, adanya pegawai yang jarang masuk kantor serta kontribusi dari pegawai dalam menunjang fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang belum maksimal. Hal-hal tersebut sangat berpengaruh terhadap dewan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Untuk pengukuran kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulsel Menerapkan suatu system manajemen kinerja. Penilaiannya disesuaikan dengan nilai kerja pegawai yang diperoleh dari satu tahun berjalan. Adapun kriteria penilaian yang diterapkan yaitu: a) Kedisiplinan (absensi pegawai), b) Target (kemampuan pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan) dan c) Sikap (cara berkomunikasi pegawai dengan atasan ataupun dengan rekan kerja). Berikut penilaian kinerja yang dilakukan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan pada lima tahun ini yaitu pada Tahun 2015- 2019.

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
2015	231	85	91	45	10
2016	231	85	91	43	12
2017	240	87	100	45	9
2018	242	95	115	16	10
2019	259	98	153	47	8

*Sumber Tata Usaha Sekretariat DPRD Prov. Sulsel 2020*

Dari Tabel 1 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir masih banyaknya kinerja pegawai dalam kategori cukup bahkan ada beberapa dalam kategori buruk. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi Sekretariat DPRD Prov. Sulsel. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dengan tingkat kinerja terendah pada Tahun 2019 dengan kategori cukup sebanyak 47 orang dan buruk 8 orang. Kecenderungan menurunnya kinerja pegawai tentu erat kaitannya dengan motivasi dan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2006 : 54)

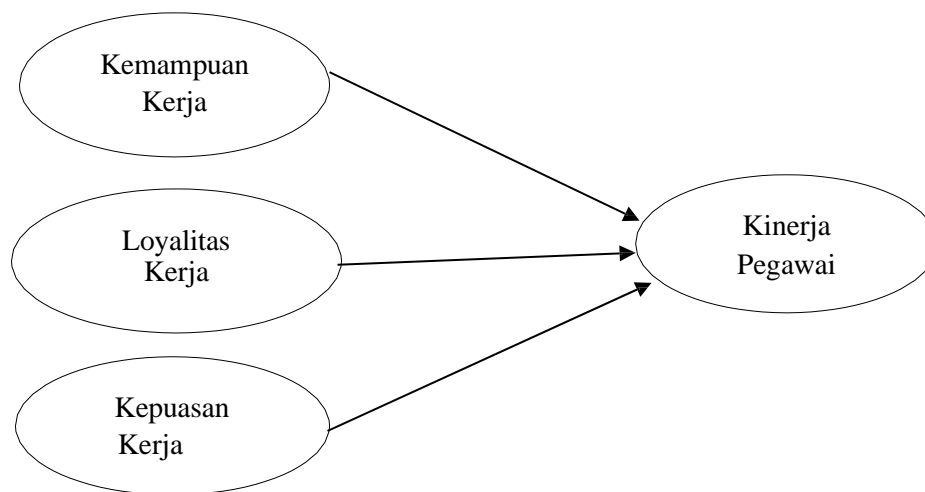
Berdasarkan data diatas terdapat juga faktor yang dapat menyebabkan tidak taat dalam kantor DPRD Prov. Sulsel adalah kurangnya transparansi hubungan antara pejabat dan pegawai itu sendiri sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai sedikit menurun, dan akhirnya dari hal-hal yang kurang baik tersebut membuat pegawai tidak bekerja secara ekstra dikarenakan hubungan yang tidak baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Prov. Sulsel?, 2) Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Prov. Sulsel? dan 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Prov. Sulsel?

Tujuan Penelitian ini secara umum akan menjadi bahan pengambilan keputusan bagi unsur pimpinan dalam menetapkan skala prioritas utamanya kepada pegawai, adalah untuk memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi

Selatan terhadap pelanggan. Sedangkan tujuan khusus dari penelitian ini adalah: 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Prov. Sulsel, 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Prov. Sulsel dan 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Prov. Sulsel. Adapun manfaat dari penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program Magister Manajemen di Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, juga sebagai sarana mengemukakan pendapat secara tertulis yang dilandasi dengan teori dan didukung dengan informasi dan data yang akurat dan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen Kantor DPRD Prov. Makassar tentang strategi peningkatan mutu kinerja pegawai serta pada akhirnya, dapat digunakan sebagai bahan referensi atau acuan bagi peneliti berikutnya dan menindak lanjuti dengan penelitian yang baru.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis memilih faktor kemampuan kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja. Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94). Loyalitas kerja merupakan suatu sikap yang timbul akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat (Jusuf, 2003:31). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Rahman dan Solikhah, 2016:29). Kerangka dalam penelitian ini berdasarkan konsep-konsep teori yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori dari beberapa ahli tersebut serta didukung oleh penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut: H1) Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, H2) Loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan dan H3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

### **Metode Penelitian**

Tujuan penelitian lebih diarahkan untuk menunjukkan hubungan antar variable, memverifikasi teori, melakukan prediksi, dan generalisasi. Teori-teori yang diajukan dijadikan sebagai standar untuk menyatakan sesuai tidaknya sebuah gejala yang terjadi, dan disinilah muncul istilah kebenaran etik, sebuah kebenaran berdasarkan pada teori yang diajukan peneliti.

Menurut Tanzeh pada bukunya pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, dan membangun fakta, menunjukkan gabungan antarvariabel, memberikan deskripsi statistic, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berfokus pada Kemampuan, Loyalitas, kepuasan Pegawai dan Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Prov. SulSel. Responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 92 orang atau sekitar 12% dari seluruh total pegawai Kantor DPRD Prov. SulSel, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Sampel yang di ambil berdasarkan Teknik Convenience sampling atau Accidental Sampling, yaitu peneliti memiliki kebebasan memilih responden yang ditemui untuk diteliti. Menurut Sugiyono, Accidental Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok dan memenuhi kriteria sebagai sumber data. Regresi berganda yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- $\beta$  : Koefisien regresi
- X1 : Kemampuan Pegawai
- X2 : Loyalitas Pegawai
- X3 : Kepuasan Pegawai

### **Hasil dan Pembahasan**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Statistical Package for Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

**Tabel 1. Hasil Regresi Berganda**

	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
(Constant)	-.164	.124		-1.325	.188
Kemampuan Kerja	.714	.030	.759	23.665	.000
Loyalitas Kerja	.178	.069	.172	2.590	.011
Kepuasan Kerja	.147	.058	.156	2.534	.013

Sumber: Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = -0,164 + 0,714X_1 + 0,178X_2 + 0,147X_3$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: a) Nilai konstanta sebesar -0,164 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar -0,164, b) Nilai 0,714 pada variabel kemampuan kerja (X1) adalah bernilai positif

sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,714 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kemampuan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,714 satuan. Sehingga kemampuan kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Selanjutnya c) Nilai 0,178 pada variabel loyalitas kerja (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,178 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 loyalitas kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,178 satuan. Sehingga loyalitas kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan dan d) Nilai 0,147 pada variabel kepuasan kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,147 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,147 satuan. Sehingga kepuasan kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Selanjutnya Uji t (Parsial), digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n - k - 1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel.

**Tabel 2. Uji t (Parsial)**

	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
(Constant)	-.164	.124		-1.325	.188
Kemampuan Kerja	.714	.030	.759	23.665	.000
Loyalitas Kerja	.178	.069	.172	2.590	.011
Kepuasan Kerja	.147	.058	.156	2.534	.013

Sumber: Data primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas untuk t hitung kemampuan kerja sebesar 23,665 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n - k - 1$  ( $n = \text{responden}$ ,  $k = \text{variabel independen}$ ) sebesar 1,662. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $23,665 > 1,662$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas untuk t hitung loyalitas kerja sebesar 2,590 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n - k - 1$  ( $n = \text{responden}$ ,  $k = \text{variabel independen}$ ) sebesar 1,662. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $2,590 > 1,662$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,01 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian loyalitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas untuk t hitung kepuasan kerja sebesar 2,534 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n - k - 1$  ( $n = \text{responden}$ ,  $k = \text{variabel independen}$ ) sebesar 1,662. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $2,534 > 1,662$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,01 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Uji F (Simultan), digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung  $> F$

tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 3. Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	19.734	3	6.578	465.648	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.243	88	.014		
Total	20.977	91			

Sumber: Data primer, 2020

Hasil pada tabel menunjukkan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 88$  maka  $f_{tabel}$  didapat  $(3:88)=2,71$ . Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar  $465,648 > 2,71$  nilai  $f_{tabel}$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dimana jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara simultan variabel- variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Selanjutnya Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 <sup>a</sup>	.941	.939	.119

Sumber: Data primer, 2020

Pada tabel di atas terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar  $R=0,970$  yang artinya korelasi atau hubungan antara kemampuan kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 97%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar  $= 0,941$  yang artinya sebesar 94,1% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja.

**Pembahasan**

***Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel kemampuan kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Adapun indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator ketiga yaitu pegawai telah memiliki masa kerja yang cukup dengan nilai rata-rata 4,27. Hal ini membuktikan bahwa dengan masa kerja yang cukup lama membuat pegawai memiliki lebih banyak pengalaman sehingga dapat mengasah kemampuannya dalam bekerja untuk bekerja lebih baik lagi. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah indikator kedua yaitu pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan persoalan dengan nilai rata-rata 4,18. Hal ini membuktikan bahwa ada beberapa pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang minim sehingga biasanya mereka kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Meskipun begitu, dari hasil pengujian hipotesis diperoleh  $t$  hitung kemampuan kerja sebesar 23,665 dan untuk nilai  $t$  tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 1,662. Dengan begitu berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar  $23,665 > 1,662$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Jika ingin mencapai hasil yang maksimal, seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh dengan segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan kemampuan dan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Kinerja pegawai sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani (2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhaeda (2018) yang meneliti juga masalah kinerja pegawai. Nurhaeda memperoleh hasil bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel loyalitas kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Adapun indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator keempat yaitu pegawai akan selalu setia bekerja di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai rata-rata 4,32. Hal ini membuktikan bahwa para pegawai yang bekerja di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan akan selalu setia bekerja di sana sampai masa pensiunnya berakhir. Adapun indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator pertama, pegawai tetap bertahan untuk mengabdikan pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Hal ini membuktikan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak berniat untuk selalu mengabdikan pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan beberapa responden merupakan pegawai honorer yang mana mereka merasa dirinya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik daripada hanya sebagai tenaga honorer di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Meskipun begitu, dari hasil pengujian hipotesis diperoleh  $t$  hitung loyalitas kerja sebesar 2,590 dan untuk nilai  $t$  tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 1,662. Dengan begitu berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,590 > 1,662$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,01 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian loyalitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Loyalitas adalah kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu ikut serta tidak melakukan tindakan yang merugikan instansi selama berstatus sebagai pegawai. Pegawai yang memiliki loyalitas akan bersedia menyumbangkan tenaganya dalam bentuk apapun untuk mencapai tujuan dari instansi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Rasimin dalam Vannecia (2013) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah sebuah pengabdian, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diberikan kepada individu untuk organisasi dengan penuh tanggung jawab dan selalu berperilaku baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Parada pada tahun 2015 yang juga meneliti masalah kinerja pegawai yang mana



Rizky juga memperoleh hasil bahwa loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

### ***Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel kepuasan kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Adapun indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator ketiga yaitu Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan melaksanakan promosi jabatan sesuai dengan harapan dengan nilai rata-rata 4,28. Hal ini membuktikan bahwa semua pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil memiliki kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah indikator kelima yaitu pegawai memiliki rekan kerja yang solid dan menyenangkan. Hal ini membuktikan bahwa untuk lingkungan pertemanan di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan masih belum terjalin dengan baik. Hal ini disebabkan ada beberapa pegawai yang memiliki kubu masing-masing sehingga tidak terciptanya suasana kekeluargaan di lingkungan kantor.

Meskipun begitu, hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung kepuasan kerja sebesar 2,534 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,662. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $2,534 > 1,662$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,01 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan asas kesesuaian, yang menyatakan bahwa perbedaan antara kondisi ideal dan kondisi aktual (kenyataan) akan kecewa apabila terdapat gap yang signifikan antara ekspektasi dan keterbatasan yang ingin dipenuhi dengan kebenaran. Tetapi jika kondisi yang dia inginkan dan batasan yang ingin dia penuhi ternyata sejalan dengan fakta yang dia miliki, dia akan senang.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori dua faktor yaitu terdapat pembangkit emosi positif terkait pegawai, sehingga kepuasan kerja adalah kepuasan kerja, dan faktor kedua berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator utama dari pegawai itu sendiri, di sisi lain, frustrasi dalam bereaksi terhadap kepuasan anggota kantor dan menahan mereka dalam bisnis dan terhubung dengan lingkungan.

Selain itu, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski Damayanti tahun 2018, yang juga melihat masalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Riski menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesuksesan pegawai.

Kepuasan kerja mewakili perasaan seseorang terhadap pegawainya. (Yusuf, pada 2015). Kepuasan kerja pegawai itu sendiri dapat mempengaruhi kehadirannya di tempat kerja, dan dorongan untuk naik jabatannya juga dapat memengaruhi kesediaannya untuk bekerja.

### ***Pengaruh Kemampuan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel kepuasan kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Adapun indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator ketiga yaitu pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan permintaan atasan dengan nilai rata-rata 4,27. Hal ini membuktikan bahwa pegawai yang ada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kinerja yang baik karena pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan permintaan atasan.

Sedangkan untuk indikator yang memiliki rata-rata terendah yaitu indikator kedua yaitu pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur aturan yang berlaku dengan nilai rata-rata 4,18. Hal ini membuktikan bahwa beberapa responden masih memiliki kinerja yang minim dikarenakan tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur aturan yang berlaku.

Meskipun begitu, dari hasil pengujian hipotesis diperoleh Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 88$  maka  $f$  tabel didapat  $(3:88)=2,71$ . Berdasarkan uji anova atau uji  $F$  dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh  $f$  hitung sebesar  $465,648 > 2,71$  nilai  $f$  tabel dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai  $F$  hitung dibandingkan dengan  $F$  tabel dimana jika  $F$  hitung  $> F$  tabel maka secara simultan variabel- variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Mangkunegara (2011) secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (knowledge and skill), artinya pegawai memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka instansi juga perlu memperhatikan tingkat loyalitas dan kepuasan kerja pegawainya.

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan berbagai pihak. Sedangkan Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan reaksi seseorang terhadap apa yang mereka harapkan saat bekerja dan apa yang diperolehnya setelah melakukan pegawaiian tersebut (Siagian, 2016: 296).

## Simpulan

Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan dan kemampuan, loyalitas, dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kemampuan, loyalitas, dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan sebaiknya meningkatkan kemampuan pegawainya dengan pemberian pelatihan, lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi agar pegawai tersebut menjadi loyal kepada instansi, seperti perlakuan instansi kepada pegawai. Selain itu, Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan lebih memperhatikan tingkat kepuasan pegawai dengan pemberian bonus.

Berikutnya bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya menggunakan variabel dependen dan independen. Maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dengan menggunakan variabel selain variabel dependen dan independen, misalnya variabel moderating ataupun intervening. agar memperoleh hasil yang lebih bagus terkait kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan lebih banyak lagi jumlah sampel agar hasil penelitian lebih valid. Selain itu peneliti selanjutnya dapat meneliti di kantor dikarenakan penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintahan.

## Referensi

- Agustian, Ary Ginanjar, 2001, *“Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual”*, ESQ, Jakarta: Penerbit Arga.
- Amalia, P.A dan Dwityanto, A. 2012. *“Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan”*. Jurnal. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- As’ad, 2000, *“Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri”*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberti.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Cooper, Donald R. and Pamela S. Schindler, 2003. *“Business Research Methods*,

- International Edition*", McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Davis and Newstrom, 1985. "*Human Behavior at Work; Organizational Behavior, International Edition*", Singapore;Mc Graw Hill Book Company.
- Dessler, G. 2000. "*Human Resource Management*". 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dian Wijayanto, 2012. "*Pengantar Manajemen*", PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dr. Sudaryono, (2015). "*Pengantar Bisnis, Teori dan Contoh Kasus.*" Penerbit Andi Yogyakarta.
- Drever, James. 1988. "*Kamus Psikologi, Alih Bahasa Nancy Simanjuntak*". Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Kantor*", Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, S.P Malayu 2005, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Akasara.
- Jusuf, Husain. 2010. "*Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*".
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. "*Organizational Behavior, Fith Edition, International Edition*", Mc Graw-Hill companies. Inc.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005, "*Perilaku Organisasi*", Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Kantor*". PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*" Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi 2007, "*Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen: sistem pelipat ganda kinerja kantor*", Jakarta: Salemba E mpat.
- Ni Luh Sekartini, 2016. "*Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Marwadewa*".
- Nitisemito, A. 1991. "*Manajemen Personalial Edisi Kedelapan*". Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhaedah, 2018. "*Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*".
- Poerwopoespito. 2000. "*Mengatasi Krisis Manusia Di Kantor*". Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Prayanto, Agus. 2008. "*Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosi Terhadap Loyalitas Karyawan: Pada Koperasi "SAE" Pujon Malang*". Malang: Universitas Islam Negeri Malang
- Riggio, R.E. 2005, "*Introduction to Industrial/Organization Psycology*". USA: Scott Foresman & amp.co.
- Rivai, Veithzal. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kantor Dari Teori ke Praktik*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). "*Organizational behavior. Fourteenth Edition*". Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. 2007 "*Manajemen Edisi kedelapan*" Jilid 2. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P., 1998. "*Organization Behavior, Concepts, Controvercies, Application, seventh edition*", Englewood Cliffs.
- Robbins,Stephen, 2003. "*Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia*", PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jilid Satu.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. "*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*". Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Saydam, Gouzali. 2000. *“Manajemen sumberDaya Manusia Suatu Pendekatan mikro”*. Jakarta : Djambatan.
- Sekaran, Uma (2003), *“Research Methods For Business: A Skill Building Aproach”*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Sofiyah Eka Alfiyah 2016. *“Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik”*.
- Sondang P, Siagian, 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Steers, R.M dan Porter, L. W. 1983. *“Motivational and Work Behavior”*. New york : Mc Graw hill Book Company.
- Sudimin, T. 2003. Whistleblowing: *“Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik”*. Jurnal Manajemen dan Usahawan, Vol. 12 no. 11.
- Sugiyono. 2010. *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif”, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Afabeta
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi & Bisnis*, Yogyakarta : UII press. Vannecia Marchelle Soegandhi dan Drs. Eddy M. Sutanto, 2013. *“Pegaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim”*.
- Wibowo. 2007. *“Manajemen Kinerja”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada. Winardi, 2007, *“Manajemen Perilaku Organisasi”*, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group