

Determinants of Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency for the City of Palopo

Rasbi Muh.*

Institut Agama Islam Negeri Palopo, Indonesia.

| Article Info | Abstract |
|---|---|
| <p>Keywords: Employee Performance, HR Capacity, Discipline, Motivation</p> <p>Paper type: Research Paper</p> <p>Received: 07 Januari 2022 Revised: 25 Februari 2022 Accepted: 09 Maret 2023 Available online: 07 Maret 2023</p> <p>*Corresponding author: muh.rasbi@iainpalopo.ac.id</p> | <p><i>This study aims to analyze the influence of human resource capacity, work discipline, and work motivation in influencing employee performance. This research was conducted at the Regional Financial and Asset Management Agency of Palopo City with a total sample of 47 employees. This research is a quantitative research using primary data. The data analysis technique in this study is multiple linear regression analysis. The dependent variable in this study is employee performance. There are three independent variables in this study, namely human resource capacity (X1), work discipline (X2), and work motivation (X3). The results showed that the human resource capacity variable (X1) had no effect on employee performance. The variables of work discipline (X2) and work motivation (X3) have a significant and positive correlation with employee performance. The variable with the greatest influence on employee performance is work discipline with an influence percentage of 56.3%. Followed by work motivation of 28.4% and human resource capacity of 9% in influencing employee performance.</i></p> |

Cite this document:

Rasbi Muh. (2023). Determinan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. *Journal of Islamic Management and Bussiness*, 6 (1). 32-40.
<https://doi.org/10.24256/joins.v5i2.3360>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kapasitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo dengan jumlah sampel sebesar 47 orang pegawai. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Terdapat tiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kapasitas sumber daya manusia (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kapasitas sumber daya manusia (X1) tidak berpengaruh dalam kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan dan berkorelasi positif terhadap kinerja pegawai. Variabel dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja dengan persentase pengaruh sebesar 56,3%.

Followed by work motivation of 28.4% and human resource capacity of 9% in influencing employee performance.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kapasitas SDM, Disiplin, Motivasi

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam peningkatan kapasitas kinerja. Keberhasilan suatu lembaga bergantung pada kapasitas pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut penting untuk diperhatikan karena merupakan input primer bagi suatu lembaga. Lembaga pemerintah sebagai pelayanan publik harus memiliki kinerja yang baik. Kualitas pegawai dalam lembaga pemerintah harus tinggi guna untuk menciptakan suatu pelayanan publik yang berkualitas. Kepuasan masyarakat terhadap kinerja lembaga pemerintah sebagai parameter keberhasilan pelayanan pemerintah. Oleh sebab itu, pentingnya memperhatikan kapasitas pegawai dalam lembaga pemerintah untuk meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah. (Burbano, 2015)

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia harus tingkatkan dalam upaya perbaikan kinerja lembaga. Peningkatan tersebut bisa dalam bentuk pelatihan, pembelajaran, dan peningkatan keterampilan. Pelatihan terhadap pegawai berupa pelatihan penguasaan bidang tertentu untuk menciptakan keahlian pegawai. Keahlian tersebut akan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, pembelajaran dapat dilakukan dalam bentuk penguasaan materi dalam mendorong keilmuan bagi pegawai. Hal tersebut akan menciptakan pegawai yang memiliki wawasan luas dan kritis terhadap permasalahan. Selain itu, peningkatan keterampilan pegawai sangat penting. Pegawai yang terampil akan lebih mudah melakukan berbagai macam pekerjaan meskipun bukan di bidangnya. Sehingga kinerja pegawai dalam lembaga dapat lebih optimal. Oleh sebab itu pentingnya lembaga pemerintah memiliki pegawai yang berkapasitas, namun harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014)

Motivasi kerja sangat penting sebagai penggerak dalam bekerja. Kapasitas sumber daya manusia yang baik, tidak dapat bekerja secara optimal apabila tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja sangat penting untuk dimiliki seorang pegawai di lembaga pemerintahan. Kualitas pelayanan lembaga pemerintahan sangat ditentukan oleh motivasi pegawai. Apabila pegawai memiliki motivasi yang baik dan tulus dalam bekerja, maka pegawai akan memberikan pelayanan terbaik dan bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Begitupun sebaliknya, apabila seorang pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang baik, maka pegawai akan bekerja dengan tidak bersungguh-sungguh dan menghasilkan kinerja yang buruk. Oleh sebab itu, motivasi kerja sangat penting untuk keberlangsungan kinerja pegawai. (Mawar & Masruroh, 2018)

Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui dorongan motivasi. Jiwa seseorang dapat didorong menjadi lebih baik melalui motivasi-motivasi bijak. Lembaga pemerintahan dapat menyelenggarakan berbagai kegiatan yang dapat menciptakan rasa semangat bagi pegawai. Kegiatan tersebut dapat dilakukan melalui seminar motivasi atau sejenisnya. Apabila motivasi kerja pegawai baik, maka pegawai akan bekerja dengan nyaman, bahagia, dan bersungguh-sungguh. Hal tersebut akan menciptakan pegawai yang berkualitas secara kinerja maupun jiwa. Selain itu, kedisiplinan menjadi aspek penting dalam mendorong kinerja pegawai. Kemampuan kerja dan motivasi kerja yang baik, tidak dapat menciptakan keberhasilan apabila tidak memiliki disiplin kerja yang baik. (Karyawan et al., 2018)

Disiplin kerja menjadi aspek penting dalam kinerja lembaga. Kedisiplinan akan menciptakan keteraturan dalam bekerja. Apabila disiplin kerja dalam lembaga buruk, maka capaian kinerja lembaga akan gagal. Begitupun sebaliknya, apabila disiplin kerja dalam suatu lembaga itu baik maka capaian kinerja akan berhasil. Oleh sebab itu, disiplin kerja oleh pegawai dalam lembaga pemerintahan sangat penting untuk diterapkan guna

menciptakan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Disiplin kerja dapat dibagi dalam tiga aspek, yaitu disiplin waktu, disiplin pekerjaan, dan disiplin sikap. (Sefriady & Iskandar, 2018)

Disiplin waktu menjadi hal penting dalam keberhasilan capaian kinerja. Lembaga yang memiliki pegawai disiplin secara waktu, akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Kedisiplinan waktu dapat berupa ketepatan waktu kehadiran pegawai, ketepatan waktu dalam pulang kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang datang terlambat akan menjadi penghambat dalam siklus pekerjaan. Keterlambatan tersebut merupakan cerminan yang buruk bagi pegawai. Hal tersebut harus dihindari dan lembaga harus memberikan sanksi terhadap perilaku tersebut. Begitupun sebaliknya, kehadiran tepat waktu menjadi pendorong dalam keberhasilan kinerja pegawai. Hal tersebut memberikan kontribusi yang positif dalam capaian kinerja lembaga. Lembaga pemerintah harus memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam kehadiran. Penghargaan tersebut akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pegawai lainnya. Selain kedisiplinan kehadiran, kedisiplinan dalam pulang kerja sangat penting diperhatikan. (Isvandari & Fuadah, 2017)

Pegawai yang pulang sebelum waktu yang telah ditentukan akan berpotensi memperburuk hasil kinerja. Lembaga pemerintah harus memperhatikan tindakan tidak terpuji tersebut. Pemberian sanksi terhadap pegawai yang pulang sebelum waktu yang telah ditentukan harus diberlakukan. Hal tersebut akan menjadi pembelajaran bagi pelaku maupun bagi pegawai yang lainnya. Selain itu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi kunci dalam keberhasilan capaian kinerja lembaga. Pekerjaan yang telat diselesaikan akan menjadi efek domino bagi pekerjaan yang lain. Hal tersebut berdampak buruk bagi sistem kerja di lembaga. Harus ada aturan yang tegas dalam keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hal tersebut penting karena keterlambatan penyelesaian dalam satu pekerjaan akan menghambat pekerjaan yang lain. Selain ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kedisiplinan dalam optimalisasi pekerjaan penting untuk diperhatikan guna untuk keberhasilan capaian kinerja lembaga. (Kurniawan, 2012)

Kedisiplinan optimalisasi pekerjaan berupa keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ketidakefektifan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi penghambat bagi pekerjaan lainnya. Hal tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena sistem pekerjaan dalam lembaga saling berkaitan dan saling terhubung. Apabila terdapat satu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik, maka menyebabkan pekerjaan lainnya tidak dapat terselesaikan dengan baik dan capaian pekerjaan dalam suatu lembaga menjadi gagal. Begitupun sebaliknya, apabila setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, akan mudah mencapai pekerjaan dengan baik. Oleh sebab itu, lembaga pemerintah harus fokus dalam mengawasi kedisiplinan pekerjaan pegawai agar capaian kinerja lembaga dapat berhasil sesuai dengan visi dan misi lembaga. Selain kedisiplinan pekerjaan, kedisiplinan sikap pekerja sangat penting diperhatikan guna untuk menjaga suasana kondusif dalam lembaga. (Budiman et al., 2019)

Disiplin sikap menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Sikap yang baik akan mencerminkan kinerja yang baik. Hal tersebut terjadi karena pegawai yang memiliki sikap yang baik dan bijak akan dapat berkolaborasi dengan baik bersama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kolaborasi tersebut akan menciptakan pekerjaan yang efisien dan efektif. Begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki disiplin sikap yang buruk akan menghambat kerja sama dalam ruang lingkup kerja. Hal tersebut akan memberikan dampak buruk bagi rekan kerja lainnya. Sehingga akan menghambat capaian kinerja lembaga. (Rukhayati, 2018)

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan hubungan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Hal penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan dengan korelasi positif. Semakin tinggi kapasitas sumber daya manusia, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh

pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kapasitas sumber daya manusia maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal ini terjadi karena kapasitas pegawai mencerminkan kemampuan pegawai dalam bekerja. Oleh sebab itu, kapasitas berbanding lurus dengan hasil kerja pegawai. (Budiman et al., 2019; Ginting et al., 2021; Liyas, 2019; Rukhayati, 2018)

Selanjutnya, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berkorelasi positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kinerja seorang pegawai maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja pegawai maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang baik. (Josephine Junaedi, 2019; Kusumayanti et al., 2020; M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014; Sefriady & Iskandar, 2018)

Selain itu, terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kedisiplinan pegawai berpengaruh signifikan dan berkorelasi positif terhadap kinerja pegawai. Semakin disiplin pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya, semakin buruk kedisiplinan pegawai maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan sangat penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai. (Ariesta, 2016; Josephine Junaedi, 2019; Karyawan et al., 2018; Mawar & Masruroh, 2018)

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kapasitas sumber daya manusia, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi lembaga dalam menyelesaikan permasalahan kinerja di lembaga.

Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh kapasitas sumber daya manusia, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. Objek penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan jumlah sample 47 orang pegawai.

Data primer dalam penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengukur tingkat kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Uji validitas menggunakan perbandingan antara R-hitung dan R-tabel. Apabila R-hitung lebih besar dari R-tabel maka data dalam penelitian dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya, apabila R-hitung lebih kecil dari pada R-tabel maka data dalam penelitian dinyatakan tidak valid. Selain itu, data dalam penelitian ini menggunakan uji reabilitas untuk mengetahui konsistensi penggunaan alat ukur yang dapat dipercaya. Uji reabilitas diukur dari nilai cronbach alpha. Apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka data yang dalam penelitian nyatakan realibel. Begitupun sebaliknya, apabila nilai cronbach alpha lebih kecil dari 0,6 maka data dalam penelitian dinyatakan tidak realibel.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kapasitas sumber daya manusia, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Selain itu, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Berikut adalah persamaan analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

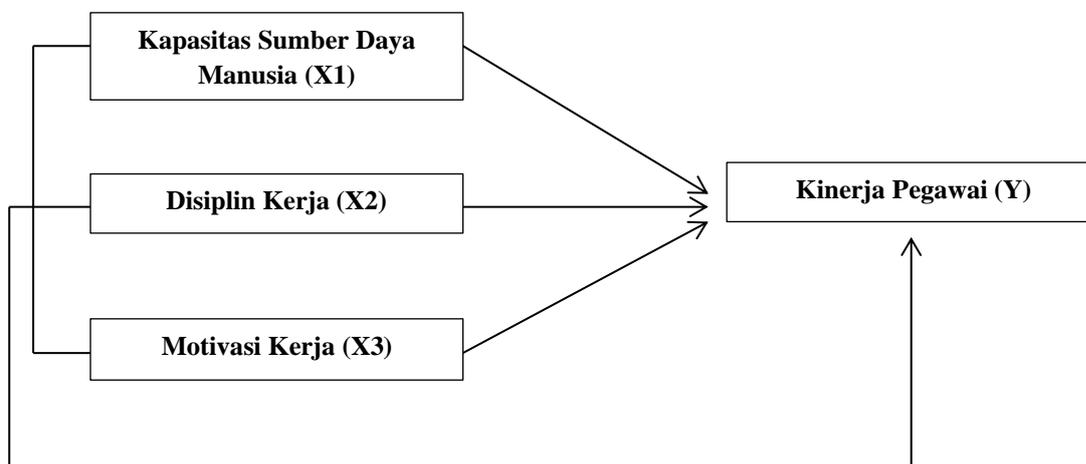
- a = Konstan
- b = Koefisien
- X1 = Kapasitas Sumber Daya Manusia
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Motivasi Kerja
- e = Error

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan dari pertumbuhan komoditas unggulan, layanan jasa keuangan, dan kelembagaan lokal terhadap pengembangan ekonomi secara parsial maupun secara simultan. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-t dan Uji-F. Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Terdapat dua cara dalam melakukan Uji-t, yaitu dengan melihat nilai P-value dan membandingkan nilai T-hitung dan T-Tabel. Apabila nilai P-value lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05 atau 0,1) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Begitupun sebaliknya, apabila nilai P-value lebih besar dari tingkat signifikansi (0,05 atau 0,1) maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Selain itu, apabila nilai T-hitung lebih besar dari pada T-tabel maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Begitupun sebaliknya, apabila nilai T-hitung lebih besar dari T-tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Terdapat dua cara dalam melakukan Uji-F, yaitu dengan melihat nilai P-value dan membandingkan nilai F-hitung dan F-Tabel. Apabila nilai P-value lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05 atau 0,1) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Begitupun sebaliknya, apabila nilai P-value lebih besar dari tingkat signifikansi (0,05 atau 0,1) maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Selain itu, apabila nilai F-hitung lebih besar dari pada F-tabel maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Begitupun sebaliknya, apabila nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Penelitian ini menggunakan Uji Determinasi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian mempengaruhi variabel terikat. Uji detereminasi dapat dilihat dari nilai R2. Semakin tinggi nilai R2 maka semakin besar pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Begitupun sebaliknya, semakin rendah nilai R2 maka semakin kecil pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah kerangka pikir dalam penelitian ini

Gambar 1.1

Kerangka Pikir



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R-hitung pada semua data lebih besar dari R-tabel (0,281). Hal ini membuktikan bahwa data dalam penelitian ini valid dan tidak diragukan. Berikut adalah tabel uji validitas.

Tabel 1.1
Uji Validitas

| Variabel | Item | Pearson correlation (r-hitung) | R-Tabel | Keterangan |
|---|-----------|--------------------------------|---------|-------------|
| Kinerja ASN (Y) | Y1 Y2 Y3 | 0, 572 | 0,281 | Valid Valid |
| | Y4 | 0, 801 | 0,281 | Valid Valid |
| | Y5 | 0, 680 | 0,281 | Valid |
| | | 0, 650 | 0,281 | |
| | | 0, 495 | 0,281 | |
| Kapasitas Sumber Daya Manusia (X1) | X1.1 X1.2 | 0, 673 | 0,281 | Valid Valid |
| | X1.3 X1.4 | 0, 369 | 0,281 | Valid Valid |
| | X1.5 | 0, 611 | 0,281 | Valid |
| | | 0, 732 | 0,281 | |
| | | 0, 741 | 0,281 | |
| Disiplin Kerja (X2) | X2 .1 | 0, 475 | 0,281 | Valid Valid |
| | X2 .2 | 0, 443 | 0,281 | Valid |
| | X2 .3 | 0, 564 | 0,281 | Valid Valid |
| | X2 .4 | 0, 476 | 0,281 | |
| | X2 .5 | 0, 478 | 0,281 | |
| Motivasi Kerja (X3) | X3.1 X3.2 | 0, 491 | 0,281 | Valid Valid |
| | X3.3 X3.4 | 0, 331 | 0,281 | Valid Valid |
| | X3.5 | 0, 573 | 0,281 | Valid |
| | | 0, 407 | 0,281 | |
| | | 0, 669 | 0,281 | |

Sumber: Data diolah, 2022

Selain itu, hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada semua variabel lebih besar dari nilai Minimal Cronbach Alpha (0,6). Hal ini membuktikan bahwa data dalam penelitian ini reliabel. Berikut adalah tabel uji reabilitas.

Tabel 1.2
Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--|------------------|-----------------|
| Kinerja ASN (Y) | 0, 807 | Reliabel |
| Kapasitas Sumberdaya Manusia (X1) | 0, 621 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0, 769 | Reliabel |

| | | |
|----------------------------|--------------|-----------------|
| Motivasi Kerja (X3) | 0,707 | Reliabel |
|----------------------------|--------------|-----------------|

Berdasarkan Uji t, nilai signifikansi pada variabel kapasitas sumber daya manusia sebesar 0,441 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima. Sehingga, kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,04 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.3
Uji t (Parsial)

| Model | Coeff | | icients ^a | | |
|----------------------------|-----------------------------|-------------|---------------------------|--------------|-------------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| (Constant) | .995 | 2.828 | | .352 | .727 |
| Kapasitas SDM (X1) | .090 | .116 | .093 | .777 | .441 |
| Disiplin (X2) | .563 | .120 | .559 | 4.671 | .000 |
| Motivasi Kerja (X3) | .284 | .135 | .244 | 2.113 | .040 |

Berdasarkan hasil Uji F, nilai signifikansi pada tabel ANOVA sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan komoditas unggulan, layanan jasa perdagangan, dan kelembagaan lokal secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan ekonomi. Hasil Uji F dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 1.4
Uji F (Simultan)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----------|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 98.152 | 3 | 32.717 | 18.812 | .000 ^a |
| Residual | 74.785 | 43 | 1.739 | | |
| Total | 172.936 | 46 | | | |

Berdasarkan hasil Uji Determinasi, nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0,568. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 56,8% terhadap variabel dependen. Sedangkan 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Uji determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.5
R-Square

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|---------------|
| 1 | .753 ^a | .568 | .537 | 1.31878 | 2.171 |

Berdasarkan hasil Uji Regresi, berikut adalah persamaan hasil regresi linier berganda

$$Y = 0,995 + 0,090X_1 + 0,563X_2 + 0,284X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, nilai konstan sebesar 0,995. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kapasitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan motivasi kerja tidak terjadi perubahan atau bersifat konstan, maka kinerja pegawai sebesar 0,995. Selanjutnya, koefisien variabel kapasitas sumber daya manusia (X1) adalah sebesar 0,090. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kapasitas sumber daya manusia mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai bertambah sebesar 0,090 atau 9%. Selanjutnya, koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja bertambah sebesar 1% maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,563 atau 56,3%. Selanjutnya, koefisien motivasi kerja (X3) sebesar 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja naik 1% maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,284 atau 28,4%. Hasil uji persamaan regresi dalam penelitian ini, dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 1.6
Uji Regresi

| Model | Coefficients | | |
|----------------------------|-------------------------------|-------------|-------------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Sig. |
| (Constant) | .995 | 2.828 | .727 |
| Kapasitas SDM (X1) | .090 | .116 | .441 |
| Disiplin (X2) | .563 | .120 | .000 |
| Motivasi Kerja (X3) | .284 | .135 | .040 |

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, variabel yang memiliki pengaruh paling

besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja dengan pengaruh sebesar 56,3%. Selanjutnya, diikuti dengan variabel motivasi kerja dengan persentase pengaruh sebesar 28,4% dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah kapasitas sumber daya manusia dengan persentase sebesar 9% dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa temuan menarik dalam penelitian ini. Pertama, kapasitas sumber daya manusia sebagai input primer dalam meningkatkan kinerja pegawai, justru tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, persentase pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai hanya 9% dan berada pada posisi terendah dalam variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kedua, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, persentase pengaruhnya masih sedikit, yaitu 28,4% dalam mempengaruhi kinerja. Ketiga, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persentase pengaruh yang paling besar, yaitu 56,3% dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. Hal tersebut dapat memberikan solusi bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja agar kinerja pegawai dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesta, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Burbano. (2015). No Title? __. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syahriani, V. (2021). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 10(2), 77–88. <https://doi.org/10.55601/jwem.v10i2.732>
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Josephine Junaedi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indosterling Capital Surabaya. *Agora*, 8(2), 32–36. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/9231>

- Karyawan, K., Kasus, S., Ie, P. T., Kerja, P. M., Dan, D. K., Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2332>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(1), 41–51.
- M. Sahanggamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Emba*, 2(4), 514–523.
- Mawar, S., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02), 36–51.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Talise Health Center. *Jurnal Sinar Manajemen, Vol.5, No2*(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743), 98–104.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik Rekaman*, 2, 57–68.