

PENGARUH KEPUASAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada STIE Al Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah)

Oleh : Hadijah Sipahutar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan kemampuan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2), sedangkan yang merupakan variabel terikat adalah Disiplin Kerja (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2). Dengan demikian penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (explanatory research). Analisis data dilakukan dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai STIE Al Washliyah Sibolga dengan nilai korelasi yang tinggi. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai STIE Al Washliyah Sibolga dengan tingkat korelasi tinggi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada STIE Al Washliyah Sibolga dengan tingkat korelasi masuk dalam kategori tinggi. Kinerja pegawai STIE Al Washliyah Sibolga masuk dalam kategori sangat baik.

Kata kunci : kepuasan, kemampuan, disiplin dan kinerja pegawai

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Tingkat keberhasilan organisasi dalam upaya mencapai apa yang menjadi tujuan dipengaruhi oleh banyak hal yang saling berhubungan satu sama lainnya, saling mempengaruhi dan saling menguatkan. Hal yang paling menonjol adalah bagaimana aktivitas dan atau kreatifitas yang berhasil dilakukan pegawai yang terlibat langsung dalam setiap kegiatan operasional organisasi, kemampuan pegawai maupun manajemen dalam mengendalikan aktivitas dan keberhasilan meningkatkan kreatifitas akan memberikan nilai lebih organisasi terhadap organisasi lain sejenis,

sehingga penting untuk dipastikan jika peningkatan kinerja pegawai semakin hari terus semakin membaik.

Organisasi perlu menyusun dan mengimplementasi kajian khusus sekaitan dengan hal itu, terlebih lagi Indonesia dalam hal kinerja pegawai berada dalam posisi yang kurang menggembirakan dibanding dengan negara-negara tetangga, sehingga keberadaan sumber daya manusia saja tidak cukup, ada banyak sisi lain yang harus mendapat perhatian manajemen untuk mendapatkan kondisi ideal, organisasi sangat tergantung kepada kemampuan dan kemauan memberikan perhatian yang cukup terhadap pemangku kepentingan yang ada dalam organisasi mulai dari tingkat manajer (pimpinan) sampai tingkat staff (bawahan). Keseimbangan menjadi begitu penting karena akan menjadi tolak ukur yang paling rasional bagi semua pihak yang ada di organisasi untuk bekerja dan berkarya yang akan menghadirkan kepuasan kerja pegawai.

Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja pegawai tidak hanya berkisar pada tingkat kompensasi yang diterima, akan tetapi dorongan pribadi (kemauan) pegawai untuk menyelesaikan segala kewajiban tepat waktu menjadi pengukur tersendiri.

Untuk hal itu, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Kemampuan organisasi menciptakan hal tersebut akan sangat berkontribusi terhadap tingkat kinerja pegawai yang pada muaranya akan mendatangkan faedah besar terhadap organisasi dalam meningkatkan aktivitasnya.

Dalam dunia pendidikan yang terus berubah menuntut para pelaksana dalam organisasi harus bekerja secara ekstra. Pegawai dengan peran dan fungsi masing-masing harus berjalan dengan sebaik mungkin, tidak hanya harus sesuai dengan tujuan organisasi akan tetapi juga harus mampu mengikuti harapan dan dampak perubahan harapan masyarakat yang terus bergulir tanpa henti. Sekolah Tinggi sebagai lembaga pendidikan formal harus mampu mengadopsi dan merefleksi harapan masyarakat, sebab hal yang paling perlu diingat bahwa semua perubahan-

perubahan yang terjadi di tengah masyarakat dapat didorong oleh lembaga pendidikan dengan fungsi yang dimiliki sebagai “*agent of social change*” yang selalu menjadi rujukan masyarakat dalam mengambil sebuah keputusan.

Bagi STIE Al Washliyah Sibolga masalah kinerja menjadi faktor penting, kinerja sebagai bentuk pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah manajemen selanjutnya. Sebagai langkah konkrit dengan membangun visi dan misi sebagai koridor dalam menerapkan langkah-langkah operasional.

Steers (2005:148) mengatakan prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi yang unik dari masing-masing individu. Pegawai jika tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu, atau bila pegawai tidak berminat pada pekerjaan tersebut, sulit dipercaya jika tingkat prestasinya akan tinggi, di pihak lain jika manajemen dalam merekrut dan melatih pekerja yang kemampuan dan minatnya selaras dengan tuntutan pekerjaan, maka dapat mengharapkan kemungkinan prestasi kerja yang baik dan terus meningkat.

Peran penting pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara implisit dikemukakan oleh Thomson (dalam Liliweri, 2005:23) bahwa, “organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati”, yang juga dipertegas oleh Bakke (dalam Liliweri, 2005:23) yang menyatakan “organisasi adalah suatu sistem yang berkelanjutan atas kegiatan manusia yang bermacam-macam dan terkoordinasi berupa pemanfaatan, perubahan, dan penyatuan segenap sumber-sumber manusia, materi modal, gagasan, dan sumber alam”.

Untuk hal tersebut STIE Al Washliyah Sibolga dituntut untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam usaha mengejar tujuan yang diinginkan. Dalam kondisi realita STIE Al Washliyah Sibolga menghadapi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan kesulitan organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dalam upaya memenuhi sasaran perorangan dan sasaran organisasi. Menurut pengamatan awal penulis, keterampilan dan keahlian

yang ada saat ini belum menyebar secara merata sehingga masih membutuhkan kebijakan-kebijakan yang lebih konkrit dari pemegang manajemen STIE Al Washliyah Sibolga itu sendiri.

STIE Al Washliyah Sibolga adalah salah satu sekolah tinggi yang menjadi pilihan bagi masyarakat Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah dalam melanjutkan pendidikan. Pelaksanaan tugas administrasi dan pengembangan didukung oleh sejumlah pegawai dengan berbagai tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan bervariasi yaitu berpendidikan pada Strata III, Strata II, Strata I, Diploma III dan SLTA.

Penempatan pegawai pada struktur organisasi dan tata kerja masih ada yang kurang sesuai dengan tingkat pendidikan yang pada gilirannya dapat berimbas kepada kemampuan setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban. Penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dilihat masih adanya posisi ditempati oleh SDM yang berpendidikan belum sesuai dengan kondisi yang ideal, seperti masih adanya Dosen dengan latar belakang pendidikan Strata I, disamping banyaknya tenaga dosen dengan latar belakang Pegawai Negeri Sipil dengan posisi tertentu di Pemko Sibolga maupun di Pemkab Tapanuli Tengah.

Namun demikian STIE Al Washliyah Sibolga membuka peluang dan kesempatan yang luas kepada pegawai yang berkeinginan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan biaya sendiri. Berdasarkan pengamatan penulis, pegawai di STIE Al Washliyah Sibolga tidak ada yang mendapat beasiswa untuk melanjutkan pendidikan, namun sebagian besar pegawai melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor di waktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya yang memberikan indikasi masih adanya disiplin pegawai dalam kategori perlu perhatian. Dari hasil pengamatan awal dilaporkan menunjukkan masih adanya tingkat kedisiplinan pegawai yang cukup rendah terlihat dari pegawai yang masuk kerja jauh dari jam masuk seharusnya dan pulang lebih awal dari ketentuan yang berlaku. Disamping itu, tingkat disiplin yang masih membutuhkan perhatian dapat

dilihat dengan pelaksanaan tugas rutin yang masih terdapat beberapa selesai melebihi waktu yang tertera pada SOP.

Dengan peningkatan disiplin kerja dan kemampuan kerja pegawai diharapkan visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Faktor disiplin menurut (Wekley dan Yukl, 2005:67) dan kemampuan (Simamora, 2005:77) dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya peningkatan disiplin dan kemampuan kerja pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh, memberikan kemudahan kepada organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan dan direncanakan sebelumnya.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan kemampuan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di STIE Al Washliyah Sibolga, waktu penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2015 sampai dengan bulan Desember 2015. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 52 orang Pegawai STIE Al Washliyah Sibolga. Aspek Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu variabel bebas (variabel independent) dan variabel terikat (variabel dependent). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2), sedangkan yang merupakan variabel terikat adalah Disiplin Kerja (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2). Dengan demikian penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (explanatory research).

2. Uraian Teoritis

2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi perbincangan yang terus berkembang ditengah-tengah pegawai dengan segala konsekuensi yang berkaitan.

Menjadi begitu penting karena tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja dapat menjadi tolak ukur banyak hal, mulai dari kenyamanan, keinginan bekerja keras yang berpengaruh lebih individual, sampai kepada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang berbanding lurus dengan hasil yang didapat organisasi secara keseluruhan.

Menurut Tani (2005:193) kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya”. Sementara itu Robbins (2005:36) menyatakan kepuasan kerja adalah “suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Gambaran sikap tidak harus ditunjukkan atau disampaikan oleh seorang pegawai, akan tetapi gambaran sikap secara alamiah dapat berlaku dalam aktifitas keseharian. Hal tersebut juga dapat dibaca oleh manajemen secara terbuka, dapat diterjemahkan dengan cukup sempurna, sehingga pada kondisi tertentu pengukuran dapat dilakukan dengan sangat mudah oleh manajemen. Sejalan dengan itu Luthans (2006:243) mengatakan kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Sedangkan Kreitner (2005:202) mengatakan kepuasan kerja adalah “respons emosional terhadap pekerjaan seseorang”. Bagaimana seorang pegawai memberikan ekspresi terhadap tugas-tugas yang sedang dan atau yang akan dilaksanakan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

2.2. Kemampuan Kerja

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Robbins (2005:50) mendefinisikan kemampuan (*ability*) adalah “suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Kreitner dan Kinicki (2005:185) mendefinisikan kemampuan yaitu “Karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang”.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006:217) mendefenisikan “Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik ataupun mental”. Sedangkan menurut Sule dan Saefullah (2005:235) menyebutkan “Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan”. Menurut Munir (2005:76), “yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja”.

Kemudian menurut Thoha (2005:154) “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan”. Gibson (2005: 54-55) “kemampuan ialah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari, yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya”.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya.

2.3. Disiplin Kerja

Secara umum disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melatih diri dalam melaksanakan kegiatan dengan baik dan benar. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Menurut Tohardi (2005:393), disiplin kerja adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada”. Sedangkan menurut Siagian (2005:284), disiplin adalah : “Suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara teratur dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Menurut Rachman (2005:168) mengatakan : “Disiplin sebagai upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya”.

Menurut Prijodarminto (2005:23), disiplin adalah “suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban”. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman.

Sejalan dengan itu, Moukijat (2005:96) mengemukakan disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Sedangkan Nitisemito (2005:36) mengemukakan disiplin “sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Dari beberapa pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti tersebut diatas dapatlah dikatakan bahwa disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti

tindakan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin.

2.4. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata “Job Performance” atau “Actual Performance” (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa : “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Wibowo (2007:67) mengemukakan bahwa : “Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”.

Adapun pendapat Mathis (2006:109) bahwa: “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.” Sedarmayanti (2005:50) mengemukakan bahwa : “Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja / unjuk kerja / penampilan kerja”. “Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu” (Wirawan, 2009:5).

Pendapat lain dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (2005:228) yang menyatakan bahwa : “Prestasi manusia harus dibaurkan dengan sumber daya seperti sarana, tenaga material untuk memperoleh prestasi kerja secara keseluruhan”. Dari pendapat tersebut terlihat bahwa sarana dan prasarana juga menjadi salah satu penunjang yang mendukung terhadap prestasi kerja pegawai.

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan” (Handoko, 2005:135). Suatu organisasi/ perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan

mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Pengujian Secara Parsial (t Test)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS v. 20.

a. Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Tabel 1. Uji t Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.798	1.258	6.201	.000
	Kepuasan Kerja	.911	.031	29.794	.000

Sumber : Perhitungan Data SPSS v.20, 2015

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai sig 0.000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 (Kepuasan Kerja) mempunyai t_{hitung} yakni 29.794 dengan $t_{tabel} = 1.675$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap disiplin kerja.

Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan disiplin kerja. Jadi dapat

disimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

b. Kemampuan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Tabel 2. Uji t Kemampuan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.947	1.745		1.116	.020
	Kemampuan Kerja	1.013	.041	.962	24.817	.000

Sumber : Perhitungan Data SPSS v.20, 2015

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai sig 0.020. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.020 < 0.05$), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_2 (Kemampuan Kerja) mempunyai t_{hitung} yakni 24.817 dengan $t_{tabel} = 1.675$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki kontribusi terhadap disiplin kerja.

Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan disiplin kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

c. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3. Uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.971	.978		9.173	.000
	Kemampuan Kerja	.825	.022	.983	38.170	.000

Sumber : Perhitungan Data SPSS v.20, 2015

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai sig 0.000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_3 diterima dan H_0

ditolak. Variabel Y1 (Disiplin Kerja) mempunyai t_{hitung} yakni 38.170 dengan $t_{tabel} = 1.675$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. Uji t Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.490	1.370		11.309	.000
Kepuasan Kerja	.749	.033	.954	22.500	.000

Sumber : Perhitungan Data SPSS v.20, 2015

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai sig 0.000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_4 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X1 (Kepuasan Kerja) mempunyai t_{hitung} yakni 22.500 dengan $t_{tabel} = 1.675$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5. Uji t Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.114	1.944		5.716	.000
Kemampuan Kerja	.823	.045	.931	18.094	.000

Sumber : Perhitungan Data SPSS v.20, 2015

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai sig 0.000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_5 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_2 (Kemampuan Kerja) mempunyai t_{hitung} yakni 18.094 dengan $t_{tabel} = 1.675$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.1.2. Pengujian Secara Simultan/ Total (F Test)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

a. Kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap disiplin kerja

Tabel 6. Uji F X1 dan X2 Terhadap Y1

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.397	2	184.698	564.032	.000 ^b
	Residual	16.046	49	.327		
	Total	385.442	51			

Sumber : Perhitungan Data SPSS v.20, 2015

Dari Tabel 6 dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 564.032 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000. Nilai F_{hitung} (564.032) > F_{tabel} (4.03), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.05$. Maka H_0 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

b. Kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 7. Uji F X1 dan X2 Terhadap Y2

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.059	2	124.029	262.273	.000 ^b
	Residual	23.172	49	.473		
	Total	271.231	51			

Sumber : Perhitungan Data SPSS v.20, 2015

Dari Tabel 7 dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 262.273 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000. Nilai F_{hitung} (262.273) > F_{tabel} (4.03), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.05$. Maka H_0 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.1.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam hal ini berupaya menjelaskan berapa besar perubahan atau variasi variabel kinerja pegawai oleh perubahan atas variasi pada variabel kepuasan kerja, kemampuan kerja maupun variabel disiplin kerja.

Tabel 8. R Square (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.968	.41486

Sumber : Perhitungan Data SPSS v.20, 2015

Berdasarkan Tabel 8 dapat ditemukan angka R Square sebesar 0.970. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, kemauan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 97.0 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan 03.00 % lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

3.2. Pembahasan

Analisa Data Kuisioner

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden seperti yang terdapat pada tabel sebelumnya dapat dinyatakan bahwa :

a. Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

Hasil jawaban terbaik dengan skor tertinggi terdapat pada item soal nomor 1 yang berhubungan dengan tingkat upah (kelayakan tingkat upah) dengan skor 236. Sedangkan hasil jawaban terendah dengan skor terendah terdapat pada item soal nomor 4 yang berkaitan dengan supervisi dengan skor 169.

Hal tersebut memberikan gambaran bahwa manajemen STIE Al Washliyah Sibolga sudah cukup maksimal dalam penanganan berkaitan upah sehingga perlu dipertahankan dan bila penting dapat lebih dimaksimalkan. Akan tetapi manajemen STIE Al Washliyah Sibolga masih lemah dalam hal supervisi sehingga perlu melakukan peninjauan ulang tentang pelaksanaan supervisi dan bila penting dapat melakukan penjadwalan ulang.

b. Variabel X2 (Kemampuan Kerja)

Hasil jawaban terbaik dengan skor tertinggi pada variabel kemampuan kerja terdapat pada item soal nomor 1 yang berkaitan dengan masalah kecerdasan numeris yang dimiliki masing-masing dengan skor kumulatif sebesar 239. Sedangkan hasil jawaban terendah dengan skor terendah terdapat pada item soal nomor 4 yang berkaitan dengan pemahaman verbal yang dimiliki para pegawai dengan skor kumulatif sebesar 211.

Hal tersebut memberikan gambaran bahwa manajemen STIE Al Washliyah Sibolga harus lebih memaksimalkan kecerdasan numeris pegawai dalam upaya lebih berhasil mencapai tujuan yang dicanangkan, sejalan dengan itu manajemen STIE Al Washliyah Sibolga juga harus memberikan perhatian lebih terhadap penajaman dan atau peningkatan pemahaman verbal pegawai, dapat dilakukan dengan meningkatkan volume perhatian, menjaga keseimbangan perintah dan atau merencanakan pelatihan yang berkaitan.

c. Variabel Y1 (Disiplin Kerja)

Hasil jawaban terbaik dengan skor tertinggi dalam hal disiplin kerja pegawai terdapat pada item nomor 1 yakni frekuensi kehadiran yang menggembirakan dengan peolehan skor mencapai 256. Sedangkan hasil jawaban terendah dengan skor terendah terdapat pada item nomor 10 yang berkaitan dengan masalah etika kerja yang dikaitkan dengan visi dan misi organisasi yang hanya mencatat akumulasi sebesar 218.

Kenyataan tersebut memberikan gambaran bahwa tingkat kehadiran yang maksimal dan menggembirakan dari pegawai STIE Al Washliyah Sibolga tidak berbanding lurus dengan etika kerja yang masih banyak

lari dari konsep visi dan misi yang ada. Untuk hal itu, manajemen STIE Al Washliyah Sibolga perlu melakukan kajian yang lebih dalam dan atau mengembangkan konsep baru yang lebih elegan agar para pegawai dapat menjalankan tugas sesuai dengan konsep visi dan misi lembaga. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk melakukan perbaikan, misalnya dengan memberikan sanksi atau reward.

d. Variabel Y2 (Kinerja Pegawai)

Hasil Jawaban terbaik dengan skor tertinggi pada variabel kinerja pegawai terdapat pada item nomor 7 yang berkaitan dengan tingkat kerjasama antar pegawai yang cukup tinggi dengan perolehan akumulasi skor sebesar 249. Sedangkan hasil Jawaban terendah dengan skor terendah terdapat pada item nomor 10 yang berkaitan dengan tingkat tanggung jawab yang hanya mencatat skor akumulasi sebesar 225.

Walaupun skor dalam setiap item tidak begitu banyak berbeda, akan tetapi hal tersebut cukup memberikan gangguan, kenyataan yang menggambarkan bahwa masih ada pegawai yang belum menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi ditengah-tengah keadaan yang menyatakan pegawai punya kerjasama yang tinggi. Setuasi yang cukup kontras sehingga membutuhkan perhatian perbaikan, agar kondisi dimaksud tidak menular pada pegawai lain yang pada muaranya juga dapat merusak tingginya tingkat kerjasama yang sudah terbangun baik.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

- a. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai STIE Al Washliyah Sibolga dengan nilai korelasi yang tinggi.

- b. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai STIE Al Washliyah Sibolga dengan tingkat korelasi tinggi.
- c. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada STIE Al Washliyah Sibolga dengan tingkat korelasi masuk dalam kategori tinggi.
- d. Kinerja pegawai STIE Al Washliyah Sibolga masuk dalam kategori sangat baik.

4.2. Saran

- a. Dalam hal kepuasan kerja, manajemen STIE Al Washliyah Sibolga masih lemah dalam hal supervisi sehingga perlu melakukan peninjauan ulang tentang pelaksanaan supervisi dan perlu melakukan penjadwalan ulang.
- b. Dalam hal kemampuan kerja, manajemen STIE Al Washliyah Sibolga harus memberikan perhatian lebih terhadap penajaman dan atau peningkatan pemahaman verbal pegawai yang masih berada pada tingkat yang kurang memuaskan dikarenakan masih adanya beberapa titik kelemahan, untuk hal perbaikan, manajemen dapat dilakukan dengan meningkatkan volume perhatian, menjaga keseimbangan perintah dan atau merencanakan pelatihan yang berkaitan.
- c. Dalam hal disiplin kerja, etika kerja masih banyak yang lari dari konsep visi dan misi yang ada. Untuk hal itu, manajemen STIE Al Washliyah Sibolga perlu melakukan kajian yang lebih dalam mengembangkan konsep yang lebih elegan agar para pegawai dapat menjalankan tugas sesuai dengan konsep visi dan misi lembaga, manajemen dapat melakukan perbaikan dengan memberikan sanksi atau reward.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Rineka Cipta

- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 2005, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama
- Handoko, T, Hani, 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson, 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jilid 1). Jakarta : PT. Erlangga
- Kreitner, Robert & Kinchi, Anggelo, 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba 4
- Liliweri, 2005. *Sosiologi Organisasi*, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Luthans, F, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga. Bandung:Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 2005. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Prijodarminto, Soegeng, 2005. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta: Pratnya Paramida.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2005. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang P., 2005. *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : STIE YKPN.
- Thoha, Miftah, 2005. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat

